



La inteligencia artificial y la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores en Ecuador

Artificial intelligence and the protection of workers' job security in Ecuador

A inteligência artificial e a proteção da segurança no emprego dos trabalhadores no Equador

John Javier Castro Guamán ^I
johncastro26-3@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-1786-4897>

Martha Karina Centeno Ramírez ^{II}
Kari_742003@yahoo.com
<https://orcid.org/0009-0008-1092-3585>

Correspondencia: johncastro26-3@hotmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Revisión

* **Recibido:** 26 de agosto de 2025 * **Aceptado:** 24 de septiembre de 2025 * **Publicado:** 21 de octubre de 2025

- I. Magíster en Derecho Mención en Derecho Constitucional, Abogado de los Juzgados y Tribunales del Ecuador.
- II. Magíster en Derecho Laboral, Especialista en Derecho Laboral. Abogada de los Juzgados y Tribunales del Ecuador.

Resumen

Este artículo tuvo como finalidad analizar cómo la inteligencia artificial representa riesgos y desafíos para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, más que todo considerando que su legislación presenta vacíos normativos donde no existen disposiciones ni regulación expresa ni consolidada que disponga acciones o procedimientos para que los trabajadores no se vean desplazados por esta tecnología disruptiva. La problemática de esta investigación estuvo constituida por la necesidad de explorar la situación actual del Derecho del Trabajo y su posición actual ante el cambio vertiginoso y en ascenso de las relaciones laborales donde la inteligencia artificial no solo es un recurso de respaldo, sino que emerge como un elemento sustitutivo de los trabajadores para ciertos puestos donde el factor humano prácticamente es prescindible, además que este hecho puede comprometer a otras plazas de trabajo en el futuro. Se llevó a cabo un enfoque cualitativo de análisis documental de diversas teorías y normativa que ilustraron cómo este tipo de inteligencia produce desplazamiento laboral, más que todo desde la presencia de vacíos normativos en la legislación ecuatoriana. La conclusión de este artículo consistió en que la estabilidad laboral no encuentra otras garantías más que las previstas por la ley, por lo que el Estado ha incumplido en dotar a los órganos administrativos y judiciales de las herramientas jurídicas de carácter normativo para respaldar la tutela en beneficio de los trabajadores en relación con la preservación de sus empleos y accesibilidad a otras plazas de trabajo.

Palabras Clave: Desplazamiento laboral; Estabilidad laboral; Inteligencia artificial; Trabajadores; Vacíos normativos.

Abstract

The purpose of this article was to analyze how artificial intelligence poses risks and challenges to the protection of workers' job security within the Ecuadorian legal system, particularly considering that its legislation presents regulatory gaps where there are no express or consolidated provisions or regulations that establish actions or procedures to ensure that workers are not displaced by this disruptive technology. The objective of this research was to explore the current situation of Labor Law and its current position in the face of the rapid and increasing changes in labor relations, where artificial intelligence is not only a backup resource but also emerges as a substitute for workers in certain positions where the human factor is practically dispensable, and this fact may compromise

other jobs in the future. A qualitative approach was carried out, involving documentary analysis of various theories and regulations that illustrated how this type of intelligence produces job displacement, primarily from the presence of regulatory gaps in Ecuadorian legislation. The conclusion of this article was that job stability does not find any guarantees other than those provided by law, so the State has failed to provide administrative and judicial bodies with the legal tools of a regulatory nature to support protection for the benefit of workers in relation to the preservation of their jobs and accessibility to other jobs.

Keywords: Job displacement; Job stability; Artificial intelligence; Workers; Regulatory gaps.

Resumo

O objetivo deste artigo foi analisar de que forma a inteligência artificial representa riscos e desafios à proteção da segurança no emprego dos trabalhadores no ordenamento jurídico equatoriano, considerando, em particular, que a sua legislação apresenta lacunas regulatórias, onde não existem disposições ou regulamentos expressos ou consolidados que estabeleçam ações ou procedimentos para garantir que os trabalhadores não são deslocados por esta tecnologia disruptiva. O objetivo desta pesquisa foi explorar a situação atual do Direito do Trabalho e a sua posição atual face às rápidas e crescentes mudanças nas relações laborais, onde a inteligência artificial não é apenas um recurso de apoio, mas também surge como um substituto dos trabalhadores em determinados cargos onde o fator humano é praticamente dispensável, podendo este facto comprometer outros empregos no futuro. Foi realizada uma abordagem qualitativa, envolvendo análise documental de diversas teorias e regulamentos que ilustraram como este tipo de inteligência produz deslocamento de empregos, principalmente a partir da presença de lacunas regulatórias na legislação equatoriana. A conclusão deste artigo foi que a estabilidade no emprego não encontra garantias para além das previstas na lei, pelo que o Estado tem falhado em dotar os órgãos administrativos e judiciais dos instrumentos legais de natureza regulatória que sustentem a proteção em benefício dos trabalhadores no que respeita à preservação dos seus postos de trabalho e ao acesso a outros empregos.

Palavras-chave: Deslocamento de emprego; Estabilidade no emprego; Inteligência artificial; Trabalhadores; Lacunas regulatórias.

Introducción

El uso de la Inteligencia Artificial (IA) es una demostración clara del desarrollo, evolución y progreso de la ciencia y de la tecnología al servicio del ser humano. En la actualidad es posible observar cómo se emplea la IA en la ejecución de distintas actividades humanas con el fin de que estas se vean simplificadas y optimizadas. Entre estas actividades la IA puede realizar distintas acciones en el ámbito laboral, por lo que al ser empleada con mayor frecuencia se siembra en los trabajadores la inquietud sobre su permanencia o continuidad en sus puestos de trabajo.

Como problemática de análisis y estudio se subraya que en la producción de bienes y servicios dentro de las empresas e industrias la IA está ganando mayor terreno, motivo por el cual se verían comprometidos el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en el caso que los empleadores decidan aplicar esta tecnología y poner fin a la relación laboral con sus empleados. El objetivo de esta investigación consiste en analizar los posibles vacíos normativos existentes dentro de la legislación ecuatoriana ante los posibles riesgos de despidos de las personas que sean reemplazadas por la IA en el cumplimiento de sus labores.

La importancia de este artículo de revisión está determinada por la exploración de distintas teorías y del marco laboral vigente, de manera que se identifique cuál sería la posición actual del sistema normativo ecuatoriano en términos de la tutela de la estabilidad laboral de los trabajadores frente a la inmersión de la IA y su expansión a futuro y los riesgos que conllevaría para que los trabajadores mantengan sus empleos. La utilidad de esta investigación no solo está representada por el análisis relativo a la estabilidad laboral, sino que también permitiría expandir la visión crítica de este estudio hacia la accesibilidad a otras fuentes de empleo en un escenario donde la IA esté mejor posicionada en la realidad del país.

La justificación para la elaboración de este artículo está ligada a la actualidad del tema, así como al factor de previsión y la evolución constante de la IA y la forma de cómo esta ejecuta tareas hasta el punto de que el recurso de trabajadores humanos sea prescindible en algunos trabajos. En consecuencia, es necesario plantear una reflexión que permita establecer en qué medida el sistema legal ecuatoriano cuenta con la normativa suficiente y adecuada en términos de garantías orientadas a la tutela de los derechos de los trabajadores en términos de estabilidad y accesibilidad laboral. Este hecho supone una valoración válida, más que todo cuando en el horizonte es posible identificar que la IA será cada vez más utilizada para hacer trabajos en los que tradicionalmente se ha requerido de la participación humana.

El proceso por seguirse en la redacción de este artículo se verá respaldado a través de la selección de distintos artículos o publicaciones que incorporen las principales teorías, relaciones o vínculos de la uso de la IA en temas laborales, y de cómo la legislación ecuatoriana debe estar prevenida ante este reto y desafío que se aprecia de forma cercana, pero que también advierte de sus cambios en el futuro. Precisamente, la verificación e interpretación de algunas cuestiones normativas entablará ese nexo en relación con la descripción teórica del tema propuesto.

Métodos o metodología

Este artículo fue desarrollado desde un enfoque cualitativo, en virtud de la profundidad de análisis de fuentes teóricas y normativas que han sido consultadas y analizadas para explicar cómo la IA supone ser un factor de riesgo que comprometa la estabilidad de los trabajadores dentro de la perspectiva ecuatoriana. Por lo tanto, se procedió a seleccionar teorías que explicaron desde el papel que desempeña la IA en el mundo contemporáneo en el presente siglo XXI desde una perspectiva general, hasta el impacto que tiene dentro del ámbito laboral y en las relaciones jurídicas que le integran. Por otra parte, la revisión de fundamentos normativos se efectuó desde un sustento que partió del marco internacional y adecuado a la realidad ecuatoriana, de manera que sea posible reconocer cómo dentro de dicha realidad no se ha observado o identificado normas jurídicas que garanticen que los trabajadores no pierdan sus plazas de trabajo ante la incursión y mayor dominio de esta tecnología disruptiva.

La metodología empleada se respaldó en un análisis documental de referencias bibliográficas. Su diseño se realizó por medio de una revisión sistemática de contenidos teóricos y normativos, más que todo empleando doctrinas y criterios elaborados en antecedentes de investigación encontradas en artículos de revistas o publicaciones científicas, libros, tesis académicas y normativa vinculada a los derechos fundamentales y laborales.

Desarrollo

Las funciones y el potencial que puede cumplir la IA

Antes de precisar cómo la IA ha incursionado en el mundo laboral y de la presencia que pueda desarrollar dentro del contexto ecuatoriano, es necesario referir algunos aspectos de carácter general con el fin de acceder a una mayor comprensión de los principales criterios que definan lo que ella es, así como de los propósitos y potencial que la muestran como una herramienta versátil para la satisfacción de distintos intereses humanos. En efecto, al tratar de aportar con alguna definición que permita comprender cuando menos de forma elemental lo que es la IA, de acuerdo

con Galdames (2023), esta es una tecnología que permite efectuar la simulación de procesos cognitivos de carácter humano, la que se lleva a cabo por medio de algoritmos y sistemas informáticos. Igualmente este autor destacó que esta tecnología posee varios ámbitos de aplicación, entre los que destaca la investigación científica, el análisis de datos, así como la detección de enfermedades y sus respectivos tratamientos.

Desde tal descripción teórica la IA se reconoce principalmente por ser una tecnología capaz de realizar procesos de razonamiento y ejecución de varias tareas con una perspectiva humana, para lo cual se sirve de un determinado sistema de programación y suministro de datos para cumplir con dicho cometido. En tal sentido, se podría entender que la IA es apta para hacer cualquier cosa que le sea solicitada por una persona, motivo por el cual es empleada en distintas funciones lo que revela su utilidad, además de justificar por qué debe ser utilizada como un medio de servicio en la satisfacción de las necesidades humanas.

Entre otras posturas teóricas se destaca lo señalado por Boden (2017), al referirse que la IA tiene una función u objeto el cual consiste en que los ordenadores que la manejan sean aptos para realizar lo que sea que provenga la mente humana, de modo que se pueda articular a través de distintos sistemas informáticos que hagan posible la ejecución de la orden o comando que se dispone. En términos concretos, la IA es un instrumento diseñado por el ser humano para replicar su capacidad de razonamiento y resolución de problemas basadas en instrucciones u órdenes que forman parte de su programación para cumplir con este cometido.

Lo anteriormente manifestado permite estimar que IA por las facultades que posee logra acaparar el interés de entidades tanto a nivel privado como de instituciones gubernamentales, de manera que se desarrollen aplicaciones que tengan un impacto en su vida cotidiana (López & Brunet, 2023). Sin embargo, a más de lo dicho también se resalta la importancia que los desarrolladores de aplicaciones, así como investigadores efectúen debates abiertos con el fin de prevenir que emerjan expectativas exageradas, así como acciones encaminadas a un uso inadecuado que suponga una situación o resultado irreversible.

Al profundizarse lo acotado en las líneas precedentes, se anticipa que a nivel social la IA a pesar de su utilidad y todo lo que está a su alcance por hacer requiere de una regulación y de límites, los que deben ser acordados de forma crítica, más que todo considerando los contextos o entornos donde esta herramienta puede ser muy servicial, al igual que ocasionar perjuicios a los intereses humanos. Por lo tanto, este hecho supone el reconocimiento de un gran potencial que demanda de

regulaciones que comprenden desde lo ético hasta lo jurídico, siendo estos temas profundizados a lo largo de la redacción del presente artículo.

Efectivamente, la IA es multidisciplinaria y justamente por eso entraña la manifestación de posturas antagónicas en cuanto a su uso y aplicación, por una parte están quienes reconocen su carácter multidimensional para mejorar las condiciones de vida de la humanidad; por otra parte, están quienes sostienen que la IA acarrearía alteraciones negativas en el curso de las sociedades en el siglo XXI, sin que esto suponga la adopción de posturas anacrónicas o retrógradas (Arbeláez, et al., 2021). Las respuestas o resultados casi instantáneos y con la eficiencia que demuestra este recurso tecnológico abre el espacio de discusión sobre impacto que tendrá en la humanidad, más que todo cuando aun no se comprende todo cuanto este instrumento llegaría a alcanzar con el devenir del tiempo.

Un aspecto importante por destacar tiene que ver con el hecho de que la IA puede incursionar en diferentes ámbitos de la vida humana, y al hacerlo puede tener consecuencias tanto positivas como negativas, razón por la cual se debe mencionar algunas aristas donde su presencia y empleo devendría en afectaciones que se manifestarían en escenarios generales hasta escenarios más específicos. En consecuencia, autores como Dávila y Agüero (2023) sostuvieron que áreas donde se presentan mayores desafíos en relación con la regulación de la IA destacan el desplazamiento del ser humano como fuerza laboral, lo que se debe a la automatización de los trabajos humanos. Del mismo modo, destacaron el impacto en la autonomía humana, dado que la IA puede llegar a tomar decisiones en lugar de las personas. La dependencia tecnológica es un elemento por considerar en la influencia de esta tecnología de manera que se produzca el debilitamiento de las capacidades humanas, donde las tareas y decisiones complejas sean subordinadas a la tecnología. Lo revisado en este apartado del presente artículo sugiere que la IA es una herramienta informática y digital con enfoque multipropósito, lo que lleva a que las personas las empleen con mayor continuidad debido a su utilidad y a la eficiencia con la que responde o realiza lo solicitado. No obstante, a pesar de estos beneficios, a nivel de los distintos estudios existentes sobre el tema se plantea que la IA incluye riesgos relacionados con el desplazamiento humano en distintos campos, donde la dependencia tecnológica se ve como una amenaza de prescindir de quienes ejecutan labores para ceder su espacio a este medio tecnológico.

En tal virtud, se requiere de visibilizar aspectos más tangibles donde su presencia pueda reemplazar al ser humano, por lo que se aborda la problemática a nivel laboral donde los individuos son

posibles sujetos de sustitución en tareas propias de su trabajo. Esta estimación de orden teórico implica la revisión de algunos aspectos ligados tanto a lo jurídico como a lo ético, siendo estos temas parte de acontecimientos relevantes que se tratan a través de esta publicación. Al efectuarse esta precisión en los siguientes apartados se aborda con mayor detalle los factores de desplazamiento laboral de las personas por parte de la IA, y cómo su derecho a la estabilidad laboral debe estar tutelado dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La IA y la afectación a la estabilidad laboral y el desplazamiento del trabajador

Entre algunas de las precisiones teóricas por las que se anotó al desarrollo de la robótica como argumento relativo de por qué la IA supone una amenaza de desplazar a los trabajadores y provocar su sustitución por esta tecnología, se indica de forma más concreta que el uso de distintas tecnologías al ser manejadas por este tipo inteligencia hace que los líderes de las empresas las adopten para satisfacer de manera más adecuada las necesidades de usuarios y clientes, para así mantenerse vigentes en los mercados (Estrada, et. al, 2022). Se acotó que esta estrategia de implementación de la IA apunta a aumentar las ganancias por medio de procesos más eficaces, lo que implica el reemplazo del talento humano. Aunque por otra parte, también se manifestó que el recurso humano no puede ser desplazado por completo, dado que las herramientas tecnológicas también dependen de la intervención humana para que las tareas sean programadas, además de considerar las labores de mantenimiento de estas herramientas.

Al profundizar la situación de la estabilidad laboral de los trabajadores frente a la IA, Granados (2023) manifestó que por una parte se puede mantener un enfoque optimista, dado que si esta tecnología aumenta la productividad, puede dar lugar a que existan mayores plazas de trabajo y condiciones de bienestar para las personas. Sin embargo, existe la percepción negativa que como contraparte expone que la IA al ser más dinámica y abarcar mayor cantidad de tareas en poco tiempo puede volver obsoleto el desempeño de algunos cuantos trabajadores, más que todo si existen algunos que no se consideren como mano de obra calificada.

Si los trabajadores ven amenazada su estabilidad laboral por la incursión de la IA se puede apuntar a un problema vinculado a la falta de regulación jurídica, claro que esto dependerá también en la medida de cómo cada Estado tome los debidos recaudos al respecto, pero no se puede soslayar que debe existir un marco jurídico referencial a nivel internacional, para que desde esa perspectiva global o integrada exista una tutela más adecuada para garantizar la estabilidad de los trabajadores por el derecho interno. En relación con este suceso, se evidencia que a nivel de las publicaciones

teóricas es posible identificar que la IA en términos laborales no contaría con un marco normativo que asegure esta estabilidad de los trabajadores en sus lugares y puestos de trabajo.

En dicho sentido, bien se apunta dentro de la doctrina que la regulación global de la IA supone una asignatura pendiente a nivel de un mundo y sociedades interconectadas tanto en una consideración global y glocal, es decir que lo que acontece tecnológicamente en entornos externos se reflejan en el orden interno de una nación (Baldwin, 2019). Esta referencia de la perspectiva global de la tecnología es una forma de señalar cómo los sectores relativos a la protección del empleo están desprovistos de una legislación que preserve los empleos ante al IA. Si esta situación es evidenciada a nivel internacional, en el caso ecuatoriano no es la excepción, lo cual es una razón para el diseño de estudios que adviertan y profundicen sobre la estabilidad de los trabajadores ante la IA, de modo que existan criterios que en el menor plazo posible visibilicen este problema y puedan orientar en la toma de decisiones o fijación de criterios que contribuyan a una solución.

Al profundizarse la revisión teórica es posible encontrar algunos aspectos de referencia y descripción común, lo cual está ligado al hecho de que la industria debe adaptarse con rapidez a las nuevas tecnologías, de manera que se establece una barrera digital donde los empleados que no se adapten o que no respondan ante el procesamiento de grandes cantidades de datos o información terminan por ser reemplazados por los recursos tecnológicos (Ultreras, et al., 2025). Este problema recrudece al constatarse que el Derecho y la legislación en temas laborales no contemplan los riesgos regulativos y normativos concerniente a la implementación de herramientas digitales en el trabajo.

La investigación realizada por Meza et al. (2024) señaló que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido sobre las consecuencias del desplazamiento laboral debido a la automatización de las labores, por lo que aunque se generen nuevos empleos estos no se encontrarán a la altura o al nivel de los puestos de trabajo perdidos. Estos mismos autores citando un estudio del McKinsey Global Institute de 2019 indicó que desde inicios de la década de 2020 el 60% de los trabajos serían automatizables, lo que se considera como una advertencia relacionada directamente con la amenaza del desplazamiento laboral a causa de las innovaciones y aplicación de la tecnología.

De acuerdo con lo manifestado en líneas precedentes, se observa cómo la IA así como es una ventaja para las actividades productivas y una herramienta útil para el desempeño de los trabajadores, igualmente se puede convertir en el medio que los reemplace y los desplace del

mercado laboral, siendo que este sufra una reducción al ser menos necesarias las personas para la ejecución de tareas que puedan ser realizadas por una entidad virtual. Ciertamente, este acontecimiento deja de ser una cuestión premonitoria, sino que se muestra como una realidad que se va expandiendo globalmente, por lo que dentro del ámbito laboral y el sistema jurídico ecuatoriano desde ya está sembrada la incertidumbre acerca de cómo pueden verse protegidos los trabajadores ante la existencia y uso de la IA en las funciones propias de su trabajo.

Al revisar el criterio de Armas y Anicama (2022), se nota cómo se instituye una postura globalizada que posiciona a la transformación digital como un cambio radical y profundo en las diferentes estructuras sociales, por lo que no puede ser considerada como una moda circunstancial como un tópico de estudio y debate pasajero, sino que logra afincarse en las variadas relaciones humanas, sin que el vínculo entre empresa y trabajadores sea una excepción excluyente. Un aspecto que los citados autores incorporaron como parte de su análisis tiene que ver con el hecho que la IA es indispensable para el campo laboral debido a que aportan al incremento de la producción y la productividad, pero no se niega la deshumanización de la relación laboral preparando a los trabajadores para que ellos sean capaces de trabajar con esas tecnologías o supervisarlas. De esta manera existe una conjunción entre el talento e intelecto humano ligado a la capacidad tecnológica para optimizar los procesos o las tareas en el entorno empresarial, lo cual es un elemento desaprovechado dado que el foco de atención está puesto en la innovación tecnológica.

Lo resaltado en las líneas que anteceden determinan que las empresas pueden sentirse plenamente atraídas por los beneficios que la IA es capaz de conceder, lo que representa un argumento que se sostiene por la generación de riqueza como resultado directos de su aplicación de manera eficaz. Sin embargo, no se soslaya como parte del análisis de los impactos de esta tecnología dentro de las relaciones laborales al factor de conflicto que es capaz de generar, precisamente se hace referencia a esta situación debido a que el uso de la IA no está exenta de pasar por alto los derechos de los trabajadores (Díaz & Morales, 2024). Como parte de los problemas se procede a indicar que la vulneración de estos derechos no solamente está supeditada al desplazamiento laboral, sino que también es posible que se manifiesten otros hechos tales como: la violación a la privacidad de sus datos y al desarrollo de la personalidad de los empleados al estar en un contexto de vigilancia y evaluación por un recurso tecnológico, que es probable desconozca circunstancias personales que incidan en el rendimiento de un trabajador.

Por su parte, Torres (2023) expuso que la incursión de la IA dentro del ámbito del trabajo conduce fundamentalmente la transformación de los mercados laborales, de la misma manera que está predispuesta a la automatización de las tareas que previamente son realizadas por seres humanos. Este acontecimiento permite distinguir que existen dos grupos de trabajadores: 1. Los que realizan tareas rutinarias que pueden ser reemplazados por el desarrollo de acciones repetitivas. 2. Los que ejecutan labores más complejas donde se necesitan tomar decisiones con cierto nivel de dificultad, que en cierto modo necesitan del criterio humano a pesar de que la citada programación tecnológica esté capacitada para hacerlo, pero que podría ignorar ciertos factores que son más previsibles desde la interpretación humana.

Lo mencionado sugiere que la IA afectaría a los trabajadores cuyas actividades se basen en ciclos de repetición, lo que define el desarrollo de tareas continuas establecidas con un mismo procedimiento, motivo por el cual dicho tipo de actividad realizada por una fuerza laboral humana resultaría obsoleta y sería desplazada por esta tecnología, la que no solo sería capaz de replicarla sino también de mejorarla. No obstante, aquellos trabajadores que realicen actividades de mayor dificultad y que deban efectuar razonamiento que no revistan un carácter habitual; o que en su defecto no contengan patrones repetitivos, estarían contando con mejores posibilidades de mantener sus puestos de trabajo. Aunque, tampoco se desconoce que la IA cuenta con una gran capacidad de aprendizaje y ejecución de tareas complejas, lo que sembraría un manto de duda sobre el hecho de que se garantice plenamente que este tipo de trabajadores no llegare a ser reemplazable en algún momento.

A todo lo que se ha dicho hasta el momento sobre el trabajador y la estabilidad laboral y los casos de desplazamiento por parte de la IA, corresponde ser más descriptivos solo para ofrecer una muestra de trabajos que desde algún tiempo son llevados a cabo por este recurso tecnológico. Ciertamente, se ha llegado a un punto de aceptación de que el ser humano ya es sustituible en algunos campos o tareas frente a las cada vez más desarrolladas capacidades de las máquinas. Se parte de indicar ejemplos claros como el operadores telefónicos, cajeros de cobranzas en estacionamientos, empleados de aerolíneas, gran cantidad de obreros en fábricas y meseros en restaurantes han sido reemplazados por máquinas, sistemas y programaciones que realizan sus tareas sin que sea necesaria la presencia y la participación humana, y se podría entender que es apenas el principio de este hito evolutivo (Díaz , 2019).

En todo caso, el desplazamiento laboral es una realidad tanto irrefutable como irreversible, lo que plantea el imperativo de formular posturas críticas que no solo repliquen o describan el contexto, sino que sustenten y aporten fundamentos y alternativas para que los trabajadores puedan ver garantizada su estabilidad laboral frente a la ola incursiva de la IA, siendo que no existe marcha hacia atrás en su inserción como una fuente y recursos de trabajo. El tema que es revisado dentro del presente artículo es preocupante si se considera que en países altamente industrializados no se ha previsto la creación de un marco legislativo que proteja la estabilidad laboral ante la IA, al menos es lo que se reconoce a través de lo revisado teóricamente donde los estudios consultados no ilustran una referencia detallada de lo que en el panorama internacional se halla hecho ahora auspiciar esta protección. En el caso ecuatoriano el asunto es más delicado cuando a nivel de su sistema productivo y normativo no se ha visto en su máxima expresión este contexto comparado con países mas industrializados.

Un repaso de los trabajos objeto de desplazamiento laboral por parte de la IA

En este apartado del presente artículo cabe indicar que se ha procedido a seleccionar algunas cuantos casos o experiencias en las que se ha podido identificar cómo la fuerza laboral humana ha sido reemplazada o desplazada por la IA. Si bien es cierto, en el apartado anterior se han brindado algunos detalles del citado elemento de desplazamiento laboral, en el presente acápite se profundiza en este detalle con el fin de visibilizar la magnitud de esta realidad la cual; a pesar de ser explorada teóricamente, no deja de ser importante la continuidad de su estudio y fundamentación para una comprensión más adecuada de la posición en la que se encuentra el derecho laboral ecuatoriano. Mediante esta información no se intenta señalar lo obvio, sino que se trata de visibilizar los contextos que faciliten nuevas líneas de comprensión acerca del imperativo de proteger la estabilidad de los trabajadores ante la IA, más que todo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, sin que esto signifique rechazarse u oponerse a que este recurso sea parte de los quehaceres en el mundo laboral actual y futuro.

Se empieza por destacar un campo importante en el ámbito laboral, en este caso se hace referencia al *campo de la investigación científica* en diversas disciplinas, por lo que en este terreno no se puede cuestionar que la IA tenga gran presencia y participación de manera tal que los estudios científicos no sean enteramente impulsados por seres humanos. No obstante, se destaca que dentro del desarrollo de investigaciones científicas la IA permite acceder, procesar y analizar gran cantidad de información en un tiempo menor, (Díaz & Morales, 2024) lo que a un investigador

humano le costaría mayor esfuerzo y dedicación ligadas justamente a ese factor temporal. Igualmente, se acota que a pesar de las ventajas para la elaboración de investigaciones científicas, no se deja de lado las limitaciones, sesgos y riesgos éticos que comprometan la calidad y la ética de la producción a nivel científico (Mata et. al, 2024).

Otro campo donde es visible la expansión de la IA tiene que ver con *la atención al cliente*, por lo que para Tejada, las distintas empresas que ofrecen sus productos o servicios recurren a programas de donde sea esta propia inteligencia la que tome los pedidos o solicitudes de los clientes, de manera que exista una atención más rápida y eficaz para abordar los requerimientos que comparados con la atención humana llevaría más tiempo y posiblemente no sea enteramente satisfactoria en ciertos casos y condiciones (Tejada R. , 2019). En este caso, la atención al cliente se podría considerar como un trabajo rutinario, pero tampoco se desconoce las complejidades que pueden revestir las peticiones de los clientes, por lo que en ciertas circunstancias se requeriría de un lenguaje y una expresividad de mayor espontaneidad, lo que esta inteligencia no lograría transmitir en cierto nivel emocional, aunque este supuesto también es relativo. Otro hecho que destaca su uso en la atención al cliente es justamente evitar respuestas groseras u ofensivas que se suelen dar con la intervención humana, por lo que por un tema de respeto y calidad enfocados en el cliente se emplea los denominados chat bots.

En el propio *campo de las ciencias jurídicas*, se reconoce que el ejercicio del Derecho no solo que aplica la IA, sino que lejos de ser únicamente una herramienta de respaldo o de consulta, se convertirá en un personaje o protagonista en la toma de decisiones en temas asesorías o de participación en los litigios por la tutela de derechos de las personas y de las corporaciones. Como ejemplo concreto, la existencia de jueces robóticos comienza a ser una realidad, de manera que podrían conocer y resolver problemas jurídicos complejos en diferentes asuntos o materias con mayor rapidez y eficiencia, pero, la propia IA es falible en la misma medida que lo es un ser humano, más que todo si está presente el sesgo en la información con la que se alimenta esta tecnología para que administre justicia (Farfán et. al, 2023). Se aprecia que las decisiones judiciales requieren de cuestiones fundamentales a ser valoradas tales como la comprensión y empatía, cosa que no sería identificada y percibida por un ente tecnológico.

La *medicina* es otro campo donde los trabajos pueden ser desarrollados por la IA, en este caso se resalta cómo contribuye a liberar a los facultativos médicos de llevar a cabo tareas repetitivas, de manera que entre algunas cosas a través de ella se puedan elaborar notas médicas, solicitudes y

revisión de estudios de laboratorio, así como de imagen y patología, también se incluye la prescripción de fármacos y la revisión de interacciones farmacológicas (Lanzagorta et. al., 2022). En este sentido, estas tareas son ejecutables mediante asistentes virtuales que con el reconocimiento de voz colaboran en la mejora de la prestación del servicio profesional del médico, lo que a su vez asegura la disminución del desgaste personal. Otro aspecto también está reservado en que este tipo de intervenciones los médicos se pueden enfocar en problemas más complejos y exista mayor disponibilidad para tratar con los pacientes.

En el ámbito del comercio exterior también es posible identificar cómo la IA desarrolla tareas complejas, las que tradicionalmente se han realizado por profesionales formados y con experiencia en cada una de las materias y competencias que demanda esta disciplina. En líneas generales, de acuerdo con Gómez (2024) la IA está redefiniendo las condiciones y las formas de innovación en distintas esferas que comprenden desde la optimización de las cadenas logísticas hasta la atención del cliente. A lo referido se suma la incorporación de beneficios comprendidos por la automatización de procesos como la planificación más precisa de rutas, gestión eficiente en la elaboración de inventarios, al igual que la toma de decisiones en aspectos tales como la ejecución de las cadenas de suministros. A pesar de todas estas bondades señaladas, no se ignora a un elemento común en muchas otras actividades el cual es la presencia de sesgos algorítmicos y la privacidad de los datos.

Como se ha visto son varios los escenarios donde los trabajadores, sea que se trate de profesionales; o sea que se trate de personas que aun sin una formación profesional poseen la experiencia o el conocimiento empírico o rutinario que son reemplazables por la IA. Esta premisa presenta una tesitura de importante análisis tanto desde una fundamentación dogmática como normativa desde la perspectiva del derecho laboral, así como por el derecho constitucional y los derechos humanos, la cual consiste en los derechos en conflicto entre la libertad de empresa versus el derecho al trabajo. Tal como propuso Rodríguez (2019), desde una perspectiva de naturaleza jurídica, con la incursión y posteridad de los avances tecnológicos en la esfera laboral, esta manifestación emergente es cuestionada al establecer un conflicto de intereses, cuyas partes contrapuestas están representadas por un lado por la libertad empresa, mientras que por otro lado lo están por la tutela del derecho al trabajo.

El citado conflicto ofrece un sustancioso campo de discusión, por lo que más allá de lo prolífico del terreno o el escenario argumental, es conveniente tener claro el contexto del debate que se

plantea. Dicho de otro modo, por una parte está la empresa que tiene la necesidad y el derecho de mejorar sus procesos productivos, más que todo porque implica derechos económicos ligados a la industria o producción de bienes y servicios. Por otra parte están los trabajadores que como fuerza laboral tienen también una necesidad y un derecho que conlleva la tutela de otros bienes jurídicos, el cual consiste en el derecho a acceder y preservar un empleo. Tras este derecho tanto elemental como fundamental están integrados otros bienes jurídicos de profundo contenido e impacto dentro de un sistema normativo.

Sin el afán de pretender polarizar el foco de este análisis a un solo vector, pero en el caso de los trabajadores el trasfondo de sus derechos es más amplio, se reconoce sin dudas que tanto la empresa conformada por sus propietarios o altos mandos precisan de optimizar procesos para obtener ganancias para la satisfacción de los mismos deseos de un trabajador. En este caso es obtener sustento que permita tener una vida digna que permita satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud, educación, vestuario y recreación entre los principales. Si bien es cierto estos derechos son idénticos para ambos grupos, pero la forma de ejercerlos y precautelarlos es distinta, dado que la empresa es una maquinaria donde sus propietarios poseen los medios de producción y pueden generar rentas o ganancias de diferentes maneras. Por su parte, los trabajadores son una fuerza asalariada desprovista de la propiedad de un medio que genere recursos, por lo que dependen de este medio para asegurar su subsistencia.

La empresa y los empleadores poseen el capital que genera dinero, y este se traduce en ganancias, en tanto los otros deben sobrevivir vendiendo su fuerza del trabajo dado que de por sí no poseen otro recurso más que tenga valor para el mercado. Lo anteriormente dicho pone en relieve la importancia de la discusión de porqué es tan importante que los trabajadores cuenten con condiciones previstas en la ley que aseguren su estabilidad laboral frente al uso de la IA. Por consiguiente, a más de ser un recurso productivo, termina siendo una competencia que amenaza con desplazar en mayor grado a los trabajadores que ya lo hayan sido en diferentes ocupaciones donde la mano de obra personal termina siendo obsoleta ante las ventajas tecnológicas para la empresa. En este sentido el siguiente subtema ilustra lo que se reconoce a nivel de la protección normativa de los trabajadores frente a la IA, especialmente ocupándose de lo refiere la legislación ecuatoriana.

Los vacíos normativos en la legislación ecuatoriana a nivel de tutela de la estabilidad laboral de los trabajadores frente a la IA

Como primer punto por señalar, el trabajo es un derecho humano y de carácter fundamental, motivo por el cual este derecho comienza como un bien jurídico cuya tutela se reconoce desde el derecho internacional y se inserta dentro de la legislación ecuatoriana. No obstante, antes de revisar la previsión del derecho al trabajo desde un contexto supranacional hasta el derecho interno, *a priori* su estudio de antemano se ha señalado que este derecho no está establecido o acondicionado a la realidad actual ante el concepto de estabilidad laboral frente a la IA.

Más que todo, la precitada afirmación genera una situación de incertidumbre cuando se conoce que esta tecnología es capaz de desplazar a ciertos trabajadores de sus labores, por lo que el reconocimiento de este hecho lejos de ser una apreciación de orden genérico termina por ser un hecho comprobable cuando esta herramienta tecnológica es aplicada al mundo del trabajo inclusive de forma preferencial al recurso humano. Esta aclaración permitiría comprender el por qué, si toda persona tiene el derecho a un trabajo posteriormente identifica que ese derecho se ve relegado ante la aplicación de la IA en las actividades laborales.

El asunto en cuestión podría explicarse considerando que una cosa es el derecho al trabajo, y otra distinta la estabilidad laboral, por lo que un empleador está facultado para poner fin a una relación laboral sea por causales de ley como en el caso de un visto bueno, o bien simplemente por despido intempestivo o desahucio si simplemente el empleador no quiere continuar esta relación con un trabajador. Este argumento lleva precisamente a repasar que el derecho al trabajo está determinado de cierta forma en el marco jurídico internacional y el ámbito jurídico ecuatoriano. Se parte de lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23.1 donde se determina que toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de este (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En tanto que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6.1 consagra al derecho a trabajar como una forma de ganarse la vida a través de un trabajo libremente escogido o aceptado (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966). Por lo tanto, se reconoce cómo el trabajo es un medio imprescindible para que las personas cuenten con una fuente de ingresos que lo lleve a solventar sus principales necesidades. En el caso que un trabajador no cuente con un trabajo seguro y estable, estaría en riesgo la

satisfacción o cobertura de aquellos requerimientos indispensables para subsistir y vivir dignamente.

Desde el precitado argumento se aprecia como es sumamente importante que los Estados garanticen fuentes de empleo perdurables para las personas, por lo que si emergen situaciones o acontecimientos que comprometan la permanencia o la accesibilidad a los empleos, entonces corresponderá a los entes estatales pertinentes adoptar y aplicar las medidas necesarias para cumplir con esa garantía. Más que todo, esta protección desde la perspectiva de Hernández et al (2025), adquiere un mayor rasgo imperativo ante las transformaciones en el mercado donde se presentan nuevas formas de empleo que no responden según las regulaciones tradicionales.

Al adentrarse a la fundamentación del derecho al trabajo como un derecho de nivel constitucional, precisamente al revisar la Constitución de la República del Ecuador (CRE) en su artículo 33 se aprecia que el trabajo es un derecho y un deber social, el cual también es reconocido como un derecho económico que sirve de sustento y desarrollo de la persona, además de ser un pilar para el incentivo de la economía (Constitución de la República del Ecuador, 2008, actualizada a 30 de mayo de 2024). A esto se suma lo previsto en el artículo 325 de la suscrita Carta Magna al indicarse que el Estado tiene el deber de garantizar el derecho al trabajo, reconociéndose todas las modalidades de trabajo, sean estas en relación de dependencia o de tipo autónomo. Es decir, existe un compromiso estatal donde le corresponde al Estado que las personas tengan empleo, y como se ha tratado a lo largo de este artículo, este derecho no tendría sentido si no se asegura la estabilidad laboral.

Otro aspecto que merece ser explorado es si la IA además de ser un factor de desplazamiento o sustitución de trabajadores, en los casos en que no despoje del todo del derecho a disponer de un puesto de empleo, en consecuencia no genere otros efectos negativos como la precarización laboral. A todo esto, la CRE en su artículo 327 segundo inciso establece que se prohíbe toda forma de precarización, de manera que existan diversas formas de afectar los derechos de las personas trabajadoras. En efecto, al tratar de entenderse a la precarización laboral, desde la postura doctrinal de Flores e Hincapié (2025), es comprendida como una condición de inseguridad generalizada, la que puede afectar diversos aspectos de la vida social y económica, por lo que no se trata solamente de las condiciones laborales, sino también de del acceso a derechos básicos que son cubiertos por medio del trabajo.

Dicho lo anterior, se puede reconocer cómo el trabajo constitucionalmente está reconocido como un derecho fundamental, pero dichas disposiciones pueden ser consideradas como insuficientes y con un vacío de carácter normativo si se considera que el trabajo es concebido como un factor netamente humano, pero al existir la tecnología de la IA se genera esa laguna donde no hay disposiciones claras que no impidan su aplicación en el desarrollo de tareas, sin que exista perjuicio que el empleador pueda sustituir o desplazar a un trabajador con los distintos recursos tecnológicos existentes. Entonces, se presenta un escenario donde pueden existir despidos, cambios de trabajo y condiciones de precarización laboral, y por último es posible prever que para ciertos puestos de trabajo existan menos vacantes, dado que estas tareas son realizadas por IA.

El escenario que se anticipa es de un vasto vacío normativo en temas de regulación normativa que proteja la estabilidad laboral y el acceso al empleo ante la IA, dado que las declaraciones sobre este derecho son generales y desde la normativa internacional hasta la normativa ecuatoriana no se advierte de disposiciones y condiciones eficaces para proteger tales derechos. Como bien acotaron Ibarra y Villacís (2024) el derecho al trabajo enfrenta el vacío donde la legislación no aborda cómo la IA puede afectar al empleo, con lo que los trabajadores quedarían desprotegidos en este sentido, dado que los artículos 1, 8 y 42 en términos contractuales no ofrecen esta tutela. Entre otros argumentos, también manifestaron que los trabajadores pueden perder sus puestos de trabajos, sin que existan otras opciones como el desarrollo de programas de reentrenamiento o apoyo para que puedan insertarse y acoplarse a otras novedosas oportunidades laborales que se deriven de la presencia de la IA.

Con el fin de reforzar lo señalado acerca de la existencia de vacíos normativos en la legislación ecuatoriana sobre la estabilidad laboral de los trabajadores frente a la IA, basta con revisar lo que establece el Código del Trabajo en su artículo 5 donde se establece que los funcionarios judiciales y administrativos tienen la obligación de proteger los derechos de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005, actualizada a 20 de junio de 2025). En tanto que su artículo 7 precisa si existen dudas sobre la aplicación, contenido y alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, se aplicarán las que favorezcan en el mejor sentido a los trabajadores. Sin embargo, al ser efectuarse un análisis crítico de esas disposiciones, se reconoce que estas remiten a la aplicación de normas expresas de acuerdo con el contexto de vulneración de derechos de los trabajadores. Por lo tanto, en temas de preservación de la estabilidad laboral ante la IA qué normas se pueden aplicar para garantizar el derecho al trabajo siendo estas inexistentes, por lo que no puede

haber protección judicial ni administrativa, menos aún una aplicación favorable en la tutela de los derechos de los trabajadores.

Resultados y discusión

En materia de *resultados*, se aprecia cómo la doctrina ha logrado establecer una postura generalizada acerca de la IA como un elemento de riesgo para la estabilidad laboral, de manera que a nivel teórico se identificó que esta tecnología disruptiva ha logrado perfeccionarse hasta tal nivel que es capaz de desarrollar tareas complejas con mayor agilidad y precisión en comparación con un trabajador humano. Por lo tanto, dentro del mundo laboral existe una preferencia y presencia ascendente de este medio tecnológico por lo que se sugirió que serán cada vez más evidentes las manifestaciones de desplazamiento laboral, con lo que los puestos de trabajo se verán reducidos significativamente. Igualmente, se corroboró como a nivel de la legislación laboral ecuatoriana existen vacíos que anticipan un panorama incierto y preocupante en materia de garantizar el derecho a la estabilidad laboral frente a la IA, dado que no existen los fundamentos normativos para tutelar este el derecho al empleo de los trabajadores desde una perspectiva de estabilidad y accesibilidad.

A manera de *discusión* se afirma que si desde el panorama del derecho internacional no existen disposiciones concretas, específicas y moldeables para que los sistemas jurídicos puedan basarse en sus lineamientos para asegurar la estabilidad laboral ante la IA, como consecuencia de este hecho es que los trabajadores verán cada vez más comprometidos sus intereses de contar con un trabajo estable, así como otras personas verán reducidas las plazas o vacantes de empleo en caso de no contar con uno. Todo esto es un resultado directo del avance de la IA y del terreno que ha logrado ganar dentro de la industria y del comercio, motivo por el cual las empresas y los empleadores deciden recortar la fuerza laboral humana y desarrollar más actividades por medio de esta tecnología. Otro aspecto que se visibiliza es que si los trabajadores se ven desplazados por la IA estos verán afectada su economía, cobertura de necesidades y calidad de vida.

En todo caso, el aspecto discutible tiene que ver con el hecho de la inexistencia de una legislación o de cuando menos una postura jurídica unificada para establecer criterios, normas o fundamentos que protejan la estabilidad laboral ante las repercusiones del avance y aplicación de la IA por parte de las empresas e industrias. Además, ante esta situación se considera que el Estado, a pesar de que no cuente con la guía u orientación de otros modelos o sistemas jurídicos con normativa y

resultados consolidados para procurar la estabilidad laboral, esto no le exime de desarrollar iniciativas propias para precautelar este derecho.

En especial, debe destacarse que el Estado ecuatoriano si garantiza el derecho al trabajo debe garantizar la estabilidad laboral, más que todo para poner límites a los abusos en el poder de parte de los empleadores (Espinoza & Barrionuevo, 2023). En resumidas cuentas, estos abusos son de factible configuración sino se regula el uso de la IA de manera que reduzca drásticamente las plazas de empleo para los trabajadores. Igualmente, las autoridades administrativas, en especial las judiciales deben considerar la previsión de la problemática de las garantías de la estabilidad laboral ante los nuevos desafíos existentes, por lo que se requiere de un compromiso conjunto y de acciones decididas (Guamani, 2024).

Conclusiones

La incursión de la IA ha demostrado que debido a su potencial esta herramienta se ha logrado abrir un campo cuya extensión parece ilimitada en cuanto a los ámbitos donde se puede ser empleada, más que todo por su agilidad, precisión y eficiencia en el desarrollo de diversas tareas, prácticamente sin importar su complejidad. Es por esta razón, que se considera que esta tecnología posee un carácter disruptivo y que está por sobre las capacidades humanas dentro de múltiples campos donde las personas realizan sus labores poniendo en práctica sus conocimientos. Ante este potencial prácticamente ilimitado, se reconoció que su uso ya es una realidad palpable dentro de la ejecución de actividades en el mundo laboral, y que su presencia y participación es de carácter irreversible.

Este acontecimiento visto desde la realización de un profundo estudio de revisión bibliográfica permitió dar cuenta de que la estabilidad laboral de los trabajadores afronta un desafío y un riesgo sumamente representativo, lo que se debe a que cada vez son más las actividades y los trabajadores que son desplazados y sustituidos por parte de la IA. Incluso, aquellas personas que aspiran a incursionar o recobrar un puesto de trabajo, sus posibilidades se ven día con día mayormente mermadas por la preferencia que tienen las empresas y las industrias para el desarrollo de actividades con IA, lo que es atribuido a los factores de mayor agilidad y eficiencia comparados con las capacidades humanas. Incluso, los resultados de esta investigación sugieren que esta situación prácticamente ha llegado a un punto de no retorno con la desaparición de ciertas tareas y

oficios, lo que hace años era impensado, y sin prever con total certeza qué es lo que depara el futuro.

La realidad antes mencionada adquirió una connotación de interés, pertinencia y preocupación sobre la profundización de su estudio por parte de la comunidad académica y jurídica en el Ecuador, debido a que la estabilidad laboral es un derecho que en el presente ordenamiento jurídico posee vacíos normativos significativos ante desconocer cómo garantizarla ante la creciente demanda y empleo de la IA en el ámbito laboral. Por otra parte, la pérdida de empleos, la precarización de condiciones de trabajo, la reducción de plazas en parte no solo se deberá por el impacto de la IA, sino que también serán una consecuencia directa de estos vacíos normativos. Aunque, no se estimó que los trabajadores sean completamente reemplazables, no es menos cierto que las oportunidades laborales en el concierto internacional y nacional se proyectan a ser más complejas y escasas donde la competencia pasa de ser personal a ser de orden tecnológico.

Referencias

- Arbeláez, D., Villasmil, J., & Rojas, M. (2021). Inteligencia artificial y condición humana: ¿Entidades contrapuestas o fuerzas complementarias? *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 502-512. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593034/28066593034.pdf>
- Armas, C., & Anicama, J. (2022). ¿Inteligencia artificial un fenómeno socioeconómico? Despido del trabajador por automatización empresarial. *Revista Digital Investigación y Negocios*, 15(25), 139-151. Obtenido de scielo.org.bo/pdf/riyn/v15n25/v15n25_a13.pdf
- Baldwin, R. (2019). *La convulsión globótica. Globalización, robótica y el futuro del trabajo*. Antoni Bosch.
- Boden, M. (2017). *Inteligencia artificial*. Turner .
- Código del Trabajo. (2005, actualizada a 20 de junio de 2025). Honorable Congreso Nacional de la República del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, actualizada a 30 de mayo de 2024). Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. Registro Oficial N° 449 de 20 de octubre de 2008.
- Dávila, R., & Agüero, e. (2023). Desafíos éticos de la inteligencia artificial: implicaciones para la sociedad y la economía. *Revista Conrado*, 19(94), 137-144. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v19n94/1990-8644-rc-19-94-137.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 217 A(III) de 10 de diciembre de 1948. Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>
- Díaz, C. (2019). Avance de la robótica con inteligencia artificial al 2018 y los requerimientos del mercado laboral de los próximos 10 años. Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1574_DiazCM.pdf
- Díaz, L., & Morales, S. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista digital Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 1(1), 163-185.
- Espinoza, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los derechos constitucionales de los trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901-926. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>

- Estrada, F., Loor, H., & Viteri, L. (2022). Reemplazo de personal humano por inteligencia artificial: ventajas y desventajas. *Revista Digital Investigación y Negocios*, 15(25), 31-38. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v15n25/v15n25_a04.pdf
- Farfán, J., Farfán, J., Farfán, B., & Núñez, J. (2023). Inteligencia artificial y Derecho: ¿La justicia en manos de la IA? *FRÓNESIS. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 30(2), 173-197. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/40853/46785>
- Flores, N., & Hincapié, L. (2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *ÍCONOS Revista de Ciencias Sociales*, 29(81), 13-32. doi:<https://doi.org/10.17141/iconos.81.2025.6233>
- Galdames, I. (2023). Inteligencia artificial en investigación científica. *SciComn Report*, 1(1), 1-3. doi:<https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/scr/article/view/2149>
- Gómez, G. (2024). El impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del comercio exterior a través de la utilización del análisis predictivo. *Revista de Investigación*, 6(1), 9-19. doi:DOI: <https://doi.org/10.3407>
- Granados, J. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios. *Revista CES Derecho*, 14(3), 62-81. doi:<https://dx.doi.org/10.21615/cesder.7416>
- Guamani, J. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6.866-6.889. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Hernández, R., Infante, M., Pupo, Y., & Isea, J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Instituta Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 10(18), 170-181. doi:<https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>
- Ibarra, J., & Villacís, F. (2024). Adaptación del marco legal ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial. *Redilat Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1.850-1.864. doi:DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2747>
- Lanzagorta, D., Carrillo, D., & Carrillo, R. (2022). Inteligencia artificial en medicina: presente y futuro. *Gaceta Médica de México*, 158, 17-21. doi:<http://dx.doi.org/10.24875/GMM.M22000688>

- López, R., & Brunet, P. (2023). ¿Qué es la inteligencia artificial? PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global(164), 13-21.
- Mata, K., Sancán, V., Kaíser, I., & Kaiser, R. (2024). Una revisión sistemática del uso de la inteligencia artificial en el desarrollo de investigaciones científicas. Reincisol, 3(6), 1642-1660. doi:[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1642-1660](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1642-1660)
- Meza, S., Estrella, C., & Sánchez, A. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el desplazamiento laboral: retos y oportunidades en el futuro del trabajo. Revista Horizonte Empresarial, 11(2), 23-35. doi:<https://doi.org/10.26495/ff1t7r60>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Asamblea de las Naciones Unidas Resolución 2200 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- Rodríguez, R. (2019). La sustitución de trabajadores por robots. La frontera entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo en la era digital. Revista Lex Mercatoria, 12(1), 1-12. doi:DOI: <https://doi.org/10.21134/lex.v0i12.1757>
- Tejada, R. (2019). Análisis del uso de la Inteligencia Artificial en la atención presencial de los clientes de Empresa de Telecomunicaciones Región Sur en el 2018. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7203/3/IV_FIN_108_TI_Tejada_Romero_2019.pdf
- 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>
- Ultreras, A., De la Paz, M., Santana, J., & Ramírez, A. (2025). Inteligencia artificial y su impacto en la automatización del trabajo en México. Revisra Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 10(19), 4-25. Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v10n19/2542-3088-raiko-10-19-4.pdf>