



Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil

Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados



Karelis Albornoz Parra

Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados



Karelis Albornoz Parra

Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados

Fecha de publicación: 12 de julio de 2024

ISBN: 978-9942-617-10-1

Derechos de autor: En trámite

Hecho el Depósito Legal

Autora

Mgtr. Karelis del Rocío Albornoz Parra

Filiación institucional

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

De esta edición

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR), 2024

Av. de Las Américas #70, frente al Cuartel Modelo, Guayaquil, Ecuador.

PBX: (00-593-4) 259 6500. www.ulvr.edu.ec

Revisión de pares

El libro **Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados**, fue arbitrado por el Departamento de Investigación Científica, Tecnología e Innovación de la ULVR bajo la metodología doble par ciego (*double blind peer-review*).

Línea de investigación: Sociedad Civil, Derechos Humanos y Gestión de la Comunicación.

Campo Detallado: 1-33A Derecho.

Para referenciar el libro, utilice el siguiente formato, de acuerdo a las Normas APA 7ª edición:

Albornoz, K. (2024, 12 de julio). *Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados*. Editorial ULVR.

Palabras clave: Contratación, Horas de Trabajo, Condiciones de Trabajo, Salario, Interacción hombre-máquina.

Keywords: Recruitment, Working Time, Working Conditions, Wages, Human Machine Interaction.

Consejo Editorial de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

- Ph.D Aimara Rodríguez Fernández, Rectora
- Ph.D Rolando Villavicencio Santillan, Vicerrector Académico de Investigación, Grado y Posgrado
- Mgtr. Alex Salvatierra Espinoza, Vicerrector Administrativo
- Mgtr. Betty Aguilar Echeverría, Decana de la Facultad de Administración
- Ph.D Adriam Camacho Domínguez, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho
- Mgtr. Luis Manzano Díaz, Decano de la Facultad de Educación
- Ph.D Marcial Calero Amores, Decano de la Facultad de Ingeniería, Industria y Construcción
- Mgtr. Alfredo Aguilar Hinojosa, Director del Departamento de Marketing y Relaciones Internacionales
- Mgtr. Patricia Navarrete Zavala, Editorial ULVR



Editado por: Editorial ULVR

edilaica@ulvr.edu.ec

PBX: (00-593-4) 259 6500, extensión 195

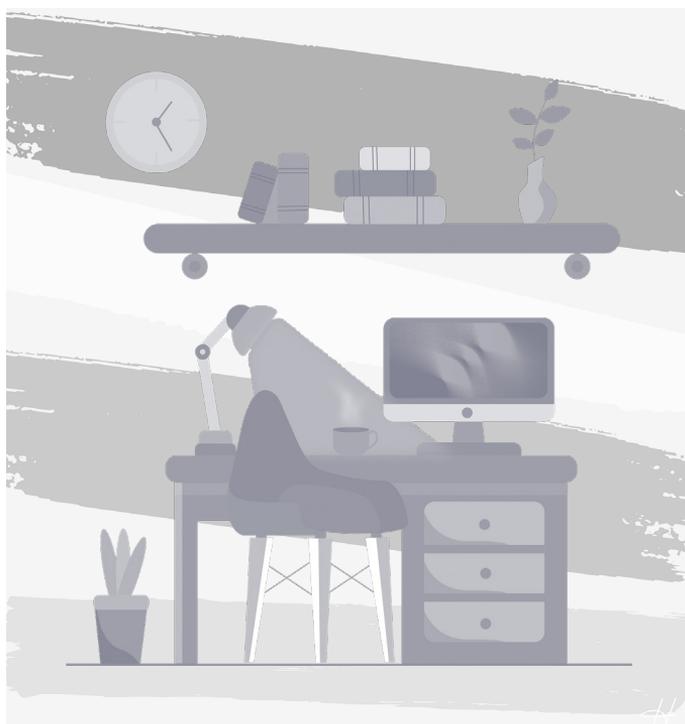
Diseño y diagramación

Impresos Nueva Luz / imprentanuevaluz@gmail.com



Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados

Karelis del Rocío Albornoz Parra



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

La calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados: Comparación entre Ecuador y España

Introducción.....	15
Desarrollo.....	16
La Prestación Personal de Servicios por Parte del Trabajador.....	16
Persona trabajadora en entornos digitalizados en el Ecuador.....	20
Persona trabajadora en entornos digitalizados en España.....	22
Conclusiones.....	25
Bibliografía.....	28

CAPÍTULO 2

Incidencia de la Inteligencia Artificial en el acceso al Empleo

Introducción.....	33
Desarrollo.....	34
La inteligencia artificial y la automatización laboral.....	34
La inteligencia asistida.....	36
La inteligencia aumentada.....	37
La inteligencia automatizada.....	37
La inteligencia autónoma.....	37
Clasificación Profesional/Promoción Profesional.....	39
Ventajas.....	41
Desventajas.....	41
La formación es un derecho del trabajador.....	45
Conclusiones.....	47
Bibliografía.....	49



CAPÍTULO 3

Derechos de los trabajadores en un entorno de digitalización comparación entre Ecuador y España

Introducción.....	55
Desarrollo.....	56
Uso de redes sociales por el trabajador	56
Derechos del empleado en relación con la publicación de contenido en redes sociales: Normativas y diferencias legales entre ambos países .56	
Monitoreo de las actividades en redes sociales: Limitaciones y restricciones legales en el ámbito laboral.....	57
Control biométrico y geolocalización.....	61
Regulación del control biométrico en el entorno laboral: Leyes y normativas en Ecuador y España	61
Protección de datos biométricos del trabajador: Derechos y salvaguardas legales en ambos países.....	64
Uso de la geolocalización en el trabajo: Límites legales y protección de la privacidad en el seguimiento de la ubicación de los empleados.....	66
Conclusiones.....	69
Bibliografía.....	71

CAPÍTULO 4

La extinción del contrato derivada de la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos comparación entre Ecuador y España

Introducción.....	77
Desarrollo.....	78
La integración tecnológica de los procesos productivos primario - exportador	78
La extinción del contrato derivada de la digitalización.....	85
Normativa en Ecuador.....	86
Normativa en España.....	87
Comparación con la normativa en España	87
Especificidad normativa	87
Protección al trabajador	88
Adaptación y formación	88
Conclusión.....	89
Bibliografía.....	90



Introducción

Esta obra emerge del proyecto áulico en la asignatura de Derecho Individual del Trabajo, sumergiendo a los estudiantes de sexto semestre en Derecho en la comprensión de cómo la digitalización, la tecnificación y la inteligencia artificial están transformando las relaciones laborales. Este libro no hubiera sido posible sin la participación de las estudiantes Heyddy Carrillo Solís, Lissette Ordóñez Ruiz, Liliana Pérez Infante, Sandra Agurto Coello, Paula Briones Chávez, Katherine Quimi Murillo, Rafaela Salas Berón, Ivanna Vásquez Inca y Diana Veloz Rivas, quienes extienden mi sincero agradecimiento.

El cambio abordado en esta obra implica nuevas modalidades y entornos laborales que requieren análisis y regulación para proteger los derechos de los trabajadores y responder a las demandas de una sociedad en constante evolución tecnológica. La investigación inició con una meticulosa fase de recolección y organización de bibliografía, empleando una metodología jurídica documental, exploratoria y descriptiva, y adoptando un enfoque comparativo entre las legislaciones de Ecuador y España para entender mejor sus sistemas jurídicos en este contexto.

El propósito central de este estudio fue examinar cómo la digitalización ha dado origen a nuevas formas de empleo y su correspondiente marco regulatorio tanto en Ecuador como en España. Mediante la adopción de metodologías de investigación jurídica, este análisis se enfocó en profundizar el entendimiento sobre las recientes transformaciones en el ambiente laboral provocadas por la tecnología, buscando enriquecer las competencias investigativas en temas de actualidad relacionados con el derecho laboral en contextos digitalizados.

El Capítulo 1 *La calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados. Comparación entre Ecuador y España* trata sobre la importancia de la calificación de los trabajadores en entornos digitalizados, con una comparación entre Ecuador y España. Aborda cómo ambos países enfrentan desafíos similares en cuanto a la demanda de habilidades digitales y las desigualdades en el acceso a la educación y capacitación. Se menciona la implementación de programas de formación para mejorar las habilidades de los trabajadores, aunque persisten preocupaciones sobre la protección de los derechos laborales en entornos digitales. Se discuten elementos fundamentales de la relación laboral como la subordinación, dependencia, y remuneración, destacando la relevancia de adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y la importancia de garantizar condiciones laborales justas y seguras.

El Capítulo 2 *Incidencia de la Inteligencia Artificial en el acceso al Empleo* explora la incidencia de la inteligencia artificial (IA) en el acceso al empleo, analizando cómo la automatización y la tecnología están transformando el mercado laboral. Se destaca el riesgo que la IA y la automatización representan para ciertos empleos, al tiempo que se subraya el potencial de estas tecnologías para crear nuevas oportunidades laborales. El capítulo discute el impacto en varios sectores, incluyendo el jurídico, médico y el de reclutamiento, y examina cómo países y regiones como Estados Unidos y América Latina están abordando estos cambios. Se reflexiona sobre los desafíos y oportunidades que la IA presenta para la fuerza laboral, incluyendo la necesidad de adaptación y el desarrollo de habilidades que no pueden ser replicadas por máquinas, destacando la importancia de un equilibrio entre la colaboración humana y la tecnológica para un futuro laboral sostenible.

El Capítulo 3 *Derechos de los trabajadores en un entorno de digitalización comparación entre Ecuador y España* se centra en los derechos de los trabajadores en entornos digitalizados, con énfasis en el uso de redes sociales y la privacidad. Analiza las normativas y diferencias legales entre Ecuador y España en relación con la publicación de contenido en redes sociales por parte de los trabajadores, el monitoreo de actividades en línea, la regulación del control biométrico, y el uso de la geolocalización en el ámbito laboral. Se discuten los límites y restricciones

legales para proteger la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores en ambos países, resaltando la importancia de equilibrar el control empresarial con el respeto a la intimidad y la dignidad de los empleados.

El Capítulo 4 *La extinción del contrato derivada de la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos compare entre Ecuador y España* aborda la extinción del contrato laboral derivada de la digitalización y tecnificación en Ecuador y España. Examina cómo la transformación digital y la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos han beneficiado la eficiencia y la productividad, pero también han presentado desafíos, incluyendo la automatización de trabajos y la consiguiente pérdida de empleos. Se analizan las normativas laborales de ambos países respecto a la terminación de contratos debido a cambios tecnológicos, destacando la regulación más específica de España en comparación con la falta de disposiciones directas en Ecuador. Se subraya la importancia de la adaptación y formación de trabajadores frente a estos cambios tecnológicos.

Desde la recalificación de trabajadores hasta las implicaciones de la inteligencia artificial en el empleo, y la protección de derechos en un entorno digitalizado, culminando en las consecuencias de la digitalización sobre la extinción de contratos laborales, este estudio no solo arroja luz sobre las transformaciones actuales sino que también propone un marco para la adaptación y regulación futura, manteniendo los derechos laborales al frente de la evolución tecnológica, demostrando el compromiso de la academia con la vanguardia de las tendencias globales en el derecho laboral.

Capítulo 1

La calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados: Comparación entre Ecuador y España

Introducción

La calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados se ha vuelto clave con el avance de la tecnología en el ámbito laboral. Ecuador y España enfrentan desafíos similares y oportunidades en este contexto. Ambos países han experimentado un aumento en la demanda de habilidades digitales, pero también luchan contra desigualdades en el acceso a la educación y la capacitación, por ello, han implementado programas de formación y capacitación para mejorar la calificación de los trabajadores, pero persisten preocupaciones sobre la protección de los derechos laborales en entornos digitales.

La prestación personal de servicios por parte del trabajador se refiere a la situación en la que una persona, como trabajador, ofrece su tiempo, habilidades y esfuerzo físico o intelectual para realizar un trabajo específico en beneficio del empleador o contratante. Este tipo de relación laboral es común en diversos sectores y actividades económicas.

La subordinación o dependencia del trabajador y la remuneración por tales servicios por parte del empleador son dos elementos fundamentales que caracterizan la relación laboral en la prestación personal de servicios. Estos aspectos definen la dinámica y responsabilidades entre el trabajador y el empleador en este tipo de relación laboral.

La remuneración por los servicios prestados por parte del empleador se refiere al pago o compensación económica que el trabajador recibe a cambio de su trabajo. En otras palabras, es la retribución que el empleador proporciona al trabajador por el tiempo, esfuerzo y habilidades invertidos en realizar las tareas asignadas en el ámbito laboral.

Desarrollo

En Ecuador, la calificación de los trabajadores en entornos digitales ha experimentado un crecimiento significativo gracias a la expansión de la conectividad y el acceso a la tecnología. Sin embargo, se han identificado desafíos en cuanto a la disponibilidad y acceso a la educación y la capacitación, especialmente para ciertos grupos de trabajadores. La falta de infraestructura en algunas zonas también puede limitar las oportunidades de formación digital.

En España, la adopción de tecnologías digitales ha llevado a una mayor demanda de habilidades en el mercado laboral. Se han implementado programas gubernamentales y empresariales para mejorar la calificación de los trabajadores y garantizar que estén preparados para enfrentar los desafíos de la era digital. La formación en habilidades digitales se ha convertido en una prioridad para mejorar la competitividad en el mercado laboral.

Ambos países enfrentan desafíos similares relacionados con la protección de los derechos laborales en entornos digitalizados. La flexibilidad laboral, la regulación de plataformas digitales y la seguridad en el trabajo remoto son temas cruciales que deben abordarse para garantizar que los trabajadores se beneficien de las oportunidades digitales sin comprometer sus derechos.

La Prestación Personal de Servicios por Parte del Trabajador

La remuneración es la compensación económica que el empleador proporciona al trabajador por los servicios prestados. Es el pago que recibe el trabajador a cambio de su tiempo, habilidades y esfuerzo invertido en la realización de las tareas asignadas. La remuneración puede ser en forma de salario, sueldo, comisiones u otras formas de compensación acordadas en el contrato de trabajo.

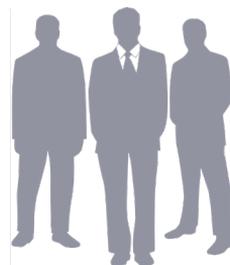
Existen elementos esenciales que dibujan la relación laboral, entre los cuales están:



- 1. Vínculo laboral:** La prestación personal de servicios establece una relación laboral entre el trabajador y el empleador o contratante. El trabajador se compromete a poner a disposición sus capacidades y conocimientos para llevar a cabo las tareas asignadas por el empleador, quien a cambio proporciona una remuneración y ofrece un marco de condiciones laborales.



- 2. Subordinación y dependencia:** En la prestación personal de servicios, el trabajador generalmente actúa bajo la dirección y control del empleador. Este último tiene la potestad de establecer horarios, instrucciones y métodos de trabajo, lo que crea un vínculo de subordinación y dependencia que caracteriza a una relación laboral.



Esta subordinación implica que el trabajador sigue las instrucciones del empleador y se ajusta a las normas y políticas de la empresa.

La subordinación hace referencia a la potestad que tiene el empleador sobre el trabajador, para poder exigirle el cumplimiento de las órdenes, instrucciones o imponer un reglamento; de tal manera, los empleadores son los encargados que se realicen las actividades, señalando las condiciones por el cual presta servicios, y se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o en sus elementos fácticos determinantes, es una constante posibilidad, para ejecutar la labor que estipula en el contrato de trabajo, por quien se encuentra sometido a acatar las órdenes. Consiste en un principio del derecho, donde determina que la existencia laboral tiene que ser continua, es decir, no puede interrumpirse

- 3. Contrato de trabajo:** La prestación personal de servicios se rige por un contrato de trabajo, que puede ser de naturaleza verbal o escrita. Este documento establece los términos y condiciones de la relación laboral, como la duración del contrato, la remuneración, las responsabilidades del trabajador y las obligaciones del empleador.



- 4. Obligaciones del trabajador:** El trabajador tiene la obligación de cumplir con las tareas asignadas de manera diligente y profesional, respetando las normas y políticas establecidas por el empleador. También debe mantener la confidencialidad de la información sensible y proteger los intereses del empleador durante el tiempo de prestación de servicios.



- 5. Derechos del trabajador:** En el marco de la prestación personal de servicios, el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración justa y adecuada por el trabajo realizado, así como a disfrutar de condiciones laborales seguras y saludables. Además, tiene derecho a recibir prestaciones y beneficios sociales de acuerdo con la legislación laboral vigente en cada país. La remuneración es la compensación económica que el empleador proporciona al trabajador por los servicios prestados. Es el pago que recibe el trabajador a cambio de su tiempo, habilidades y esfuerzo invertido en la realización de las tareas asignadas. La remuneración puede ser en forma de salario, sueldo, comisiones u otras formas de compensación acordadas en el contrato de trabajo.



Por lo general, el empleador trata de obtener el máximo beneficio de la relación laboral. Para lograr este objetivo, él se vale de su poder económico, social y político. A su vez, el trabajador, la parte más débil de la relación contractual, busca tener una vida digna y ser libre y para la consecución de estos objetivos se organiza. La legislación laboral y social aspira a precautelar los derechos del trabajador.

Estas normas deben siempre ser dictadas de acuerdo a la ley, no pueden mandar cosas que la ley prohíbe o lesionar derechos que la ley otorga a los trabajadores. Por ejemplo: horario de trabajo, la remuneración, sueldo, jornal o salario, nombres que reciben los pagos en dinero del empleador y que a cambio de sus servicios recibe el

trabajador. Esta remuneración, en ningún caso, podrá ser menor al salario mínimo vital (general o sectorial).

De acuerdo a la norma general del Código del Trabajo, a igual trabajo, corresponde igual remuneración. Sin embargo, también se establece que debe tenerse en cuenta la especialización y la práctica para los efectos de la remuneración. Las remuneraciones de los trabajadores tienen la calidad de crédito privilegiado de primera clase; de manera que lo que el empleador adeuda a un trabajador por sueldos, salarios, indemnizaciones y pensiones jubilares debe pagarse con preferencia aún a los créditos hipotecarios que adeude el empleador.

Cuando hablamos de remuneración, nos referimos a todo tipo de retribución que recibe un trabajador por las labores que realiza en una empresa. Se trata de los beneficios que el patrón otorga al colaborador por la prestación de un servicio personal subordinado.

Las remuneraciones laborales, en este caso, se constituyen como uno de los factores que determinan la existencia de una relación de trabajo entre empleador y trabajador. Se pueden clasificar las remuneraciones de la siguiente manera:

- **Remuneraciones ordinarias**, son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, entre otros.
- **Remuneraciones extraordinarias**, son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrar los. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.
- **Remuneraciones especiales**, son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, otros.
- **Remuneración fija**, es aquella que, en forma periódica, semanal,

quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

- **Remuneración variable**, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración.

6. **Protección laboral:** Los trabajadores que prestan servicios de manera personal están amparados por la legislación laboral, que busca proteger sus derechos y garantizar condiciones de trabajo justas. Esto incluye normas sobre jornada laboral, salario mínimo, vacaciones pagadas, indemnización por despido injustificado y otros aspectos laborales relevantes.



Persona trabajadora en entornos digitalizados en el Ecuador

Es indispensable conocer a partir de que el reconocimiento del teletrabajo en Ecuador apareció como una nueva forma de organización laboral data de agosto de 2016, a partir de la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. A manera de complemento, a raíz de la pandemia causada por el COVID-19 se expandió esta forma de trabajo, llevada a cabo en el Ecuador por medio del teletrabajo, en el cual se conoce como contrato de trabajo emergente, contenido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076. No obstante, los referidos acuerdos fueron derogados por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020 - 181.

Así mismo podemos indicar que para cumplir con el objetivo principal, se planteó que es importante identificar los elementos teóricos y jurídicos de la naturaleza del teletrabajo a partir de la doctrina y la jurisprudencia ampliando, el mundo digital entre trabajadores, en la cual actualmente se les facilita el manejo de tecnologías, gracias a la era di-

gital a los cuales ya muchos profesionales se encuentran familiarizados.

Ya que la aparición de tecnologías como la inteligencia artificial, los macro datos, la robótica colaborativa, el internet de las cosas, los algoritmos, las plataformas laborales digitales y, en paralelo con todo ello, el importante incremento del número de personas que trabajan a distancia lleva aparejadas oportunidades para los trabajadores y los empresarios, pero también nuevos retos y riesgos en materia de SST. Abordar los retos y los riesgos y maximizar las oportunidades depende del modo en que se apliquen, gestionen y regulen las tecnologías en el contexto de las tendencias sociales, políticas y económicas.

Entonces dicho esto podemos hacer énfasis al acuerdo ministerial de la República del Ecuador, el cual nos indica:

- **Artículo 3.- Igualdad y vigencia plena de derechos.** - El teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral.
- **Artículo 4.- Vigencia del teletrabajo.** - Las partes podrán pactar, en cualquier momento, que la prestación del contrato de trabajo se realice mediante la modalidad teletrabajo, debiéndose definir el periodo de vigencia.

Así mismo sabemos que la constitución según el

- **Artículo. 14.-** Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *Sumak Kawsay*.

En este caso muy específico en el acuerdo ministerial, depende únicamente la voluntad del trabajador donde desea ejecutar su labor virtual ya que la misma resolución nos indica lo siguiente:

- **Artículo 8.- Seguridad y Salud.-** Le corresponde al empleador adoptar las medidas eficaces para garantizar el mayor grado posible de seguridad y salud dentro del espacio de teletrabajo, para lo cual el empleador definirá técnicamente los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales.

Persona trabajadora en entornos digitalizados en España

Una visión relacionada dentro de las personas trabajadoras en los entornos digitalizados en España, es un mundo de las transformaciones tecnológicas que ayuda a la nueva era del trabajo demandando habilidades blandas que permite a las personas adaptarse a los nuevos cambios continuos. Un informe reciente del Foro Económico Mundial advirtió de que la mejora de la IA y la nueva robotización harían desaparecer el 5% de los empleos actuales en un periodo de diez años. España puede contar con una posición relativa más favorable.

La expansión sin precedentes del teletrabajo durante la Pandemia ha demostrado ser un fenómeno encapsulado. El aumento de las ofertas de trabajo que ofrecían el empleo remoto aumentó durante los años de la pandemia. La digitalización total del trabajo ha sido un espejismo, no ha aumentado la productividad con el trabajo digital, ese ha sido el problema, no ha habido ganancias de productividad evidentes y si problemas de pérdida de socialización.

El teletrabajo en España, como en muchos de los países de nuestro entorno, era algo existente pero poco extendido hasta el año 2020. La irrupción de la pandemia del Covid-19 forzó un severo confinamiento durante la primavera de 2020 con el fin de reducir el contacto entre personas y con ello los contagios, generando un súbito aumento del teletrabajo. En España en la legislación reciente el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia realiza la siguientes definiciones (Artículo 2):

- **Trabajo a distancia:** Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.



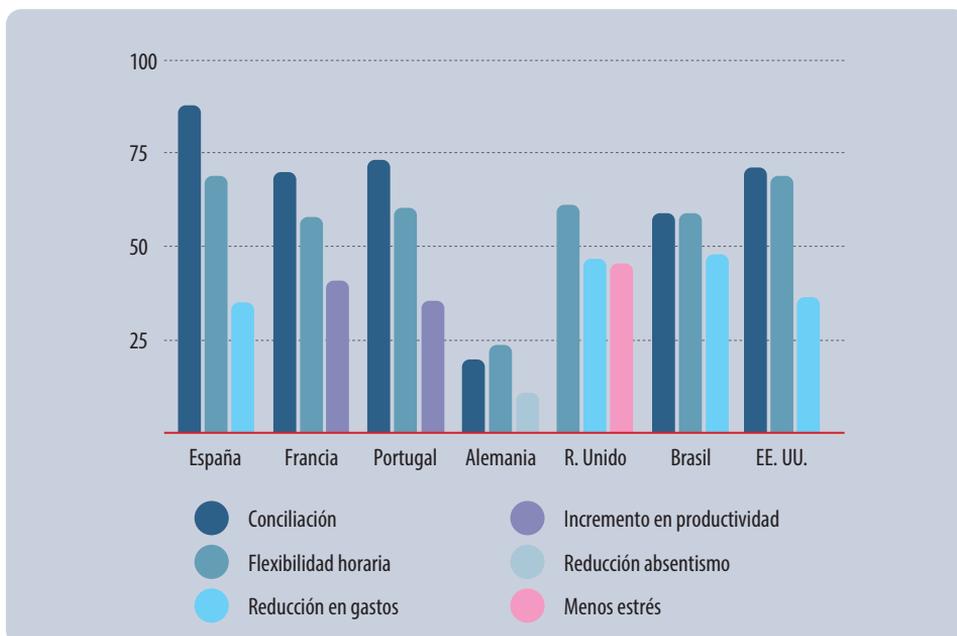
- **Teletrabajo:** Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **Trabajo presencial:** Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

En cuanto a la regularidad, el Real Decreto-Ley 28/2020 establece en su Artículo 1 que se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

La digitalización impacta de lleno en la gestión de los recursos humanos de las empresas, especialmente en España, pionera en penetración digital con un 91%; en este contexto, la pandemia disparó los datos de digitalización, y la población española ya pasa una cuarta parte del día conectada a Internet (Figura 1).

Figura 1

Principales beneficios del teletrabajo en Recursos Humanos



Estos cambios en el entorno laboral han provocado importantes mejoras para la vida de los trabajadores. El más valorado en todos los países es la posibilidad de conciliar la vida laboral y profesional. Con medidas como esta, las empresas afrontan el gran reto para el 2022: mitigar el estrés e inestabilidad de los empleados, que han alcanzado cifras alarmantes tras la pandemia.

La competencia de los empleados en el entorno digital se ha vuelto decisiva con el desarrollo de la tecnología en el lugar de trabajo. En este contexto, Ecuador y España enfrentan desafíos y oportunidades similares. Ambos países están viendo un aumento en la demanda de habilidades digitales, pero también enfrentan un acceso desigual a la educación y la capacitación.

Se han implementado programas de educación y capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores, pero persisten las preocupaciones sobre la protección de los derechos de los trabajadores en el entorno digital:

- En Ecuador, las calificaciones de los empleados en el entorno digital han logrado un aumento significativo debido a la expansión de la conectividad y el enfoque de tecnología.
- En España, la aplicación de la tecnología digital ha llevado a una mayor demanda de habilidades del mercado laboral. Se han lanzado programas gubernamentales y comerciales para mejorar las habilidades de los empleados y garantizar que estén listos para enfrentar los desafíos de la era digital.

Cabe resaltar que todo esto se empleó a partir del COVID-19, el reinventar la forma de trabajar y poder llevar el sustento a cada hogar del trabajador. Uno de los desafíos que enfrentaron los trabajadores fue pasar del sistema mecánico a lo digital, buscando estrategias para llegar a diferentes tipos de trabajos.

Conclusiones

La calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados es un aspecto fundamental para el desarrollo económico y social tanto en Ecuador como en España. Ambos países reconocen la importancia de adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y han implementado iniciativas para mejorar la formación en habilidades digitales.

Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para abordar las desigualdades en el acceso a la educación y la capacitación, especialmente en áreas rurales o desfavorecidas. Además, es necesario garantizar la protección de los derechos laborales en el ámbito digital, para que los trabajadores puedan aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología sin sufrir precariedad laboral.

En definitiva, la calificación de la persona trabajadora en entornos digitalizados es un desafío compartido que requiere una colaboración continua entre el gobierno, las empresas y la sociedad civil para garantizar que todos los trabajadores estén preparados para enfrentar los cambios tecnológicos y prosperar en la economía digital.

La prestación personal de servicios es una forma común de relación laboral en la que el trabajador ofrece su tiempo, habilidades y esfuerzo para llevar a cabo tareas específicas en beneficio del empleador. Esta relación se caracteriza por la subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador, quien establece las condiciones y la dirección del trabajo.

Es fundamental que los trabajadores estén conscientes de sus derechos laborales y que las autoridades y legislaciones pertinentes velen por garantizar condiciones de trabajo justas y seguras en este tipo de relación laboral. Asimismo, el respeto y cumplimiento de los términos establecidos en el contrato de trabajo son esenciales para mantener una relación laboral armoniosa y productiva entre ambas partes.

La subordinación o dependencia del trabajador y la remuneración son dos aspectos fundamentales en la relación laboral de prestación

personal de servicios. La subordinación establece la autoridad del empleador sobre el trabajador y su capacidad para dirigir y controlar el trabajo realizado. La remuneración, por otro lado, es la compensación económica que el empleador otorga al trabajador por sus servicios y es un componente esencial para asegurar condiciones de trabajo justas y adecuadas.

La combinación de subordinación y remuneración adecuada es crucial para mantener una relación laboral equitativa y productiva entre el trabajador y el empleador en entornos de prestación de servicios personales. Es responsabilidad de ambas partes cumplir con los términos acordados en el contrato de trabajo y respetar los derechos laborales establecidos por la legislación vigente.

Las referencias que fueron mencionadas, nos dan de manera detallada sobre el cumplimiento de los trabajadores, de tal manera fortalecer el conocimiento, es un tipo de actividad que consiste en realizar un trabajo, que adquiere varias obligaciones legales que pueden representar un alto costo, aunque es posible contratar a un individuo bajo regímenes jurídicos distintos al laboral, en la práctica es complicado debido a la naturaleza expansiva del principio de subordinación, elemento fundamental del derecho laboral, como aspecto principal de la ley, implica un poder correlativo de mando para dirigir a los trabajadores.

Para que un sistema de incentivos de remuneración funcione bien, se recomiendan los siguientes lineamientos, el pago monetario debe ser un porcentaje importante del paquete de remuneración el uso de incentivos debe extenderse a todos los gerentes y trabajadores. el sistema debe administrarse con cuidado y justicia, los incentivos deben vincularse a los objetivos de desempeño establecidos en el plan estratégico, los objetivos de desempeño de cada persona deben abarcar los resultados que ésta puede lograr personalmente, los premios deben entregarse poco después de la determinación del buen desempeño, los premios monetarios deben complementarse con el uso de premios no monetarios, eludir el sistema para premiar a empleados cuyo desempeño no cumple con los requisitos establecidos la remuneración por tales servicios por parte del empleador.

La parte principal de las remuneraciones se encuentra fuertemente enmarcada por el estatuto un régimen de bonificaciones complejo e importante en % de la remuneración total sirve de base al cálculo de la parte variable en función de los méritos individuales aún si la parte variable tiene tendencia a aumentar, el impacto de la parte variable se mantiene marginal.

Bibliografía

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* [Resumen Ejecutivo]. Organización Internacional del Trabajo. <http://t.ly/pnN2S>
- Calderón, A., Dini, M., & Stumpo, G. (Ed.). (2016, diciembre). *Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social*. Naciones Unidas. <http://t.ly/asTSE>
- Corte Nacional de Justicia. (2014). *Cuadernos de jurisprudencia laboral* [Colección Gestión Jurisdiccional]. Cuadernos de Trabajo, 3. <http://t.ly/OZNLi>
- Guaipatin, C., & Schwartz, L. (2014, octubre). *Análisis del Sistema Nacional de Innovación. Hacia la consolidación de una cultura innovadora*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://t.ly/tXbLF>
- Hidalgo, K., & Salazar, C. (2020, diciembre). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <http://t.ly/uAxUb>
- Melamed, A. (2022). *El futuro del trabajo ya llegó. Y el trabajo del futuro también*. Ediciones Paidós.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <http://t.ly/APLWW>
- Pacheco-Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13, 29-54. <http://t.ly/aVqvx>
- Palacios, V. E. (2021). *La precarización laboral en las plataformas digitales que funcionan bajo el modelo de economía colaborativa en el Ecuador* [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://tinyurl.com/44pzuw6h>
- Rivoir, A. L., & Morales, M. J. (Coord.). (2019). *Tecnologías Digitales. Miradas Críticas de la apropiación en América Latina*. CLACSO. <http://t.ly/m0AWS>

Capítulo 2

Incidencia de la Inteligencia Artificial en el acceso al Empleo

Introducción

La inteligencia artificial ha tomado un impacto de suma importancia en la actualidad, añadiendo los trabajos los cuales corren peligro porque se creería que la inteligencia artificial (IA) ayuda en diferentes ámbitos. El crecimiento de la tecnología abre un mundo de posibilidades para las empresas porque aportan ventajas y beneficios en nuevas innovaciones tecnológicas. Estas nuevas innovaciones tecnológicas podrían referirse a los algoritmos genéticos, razonamientos lógicos y hasta análisis personales.

Los trabajos han tomado un cambio radical porque se ha estado visibilizando que ha tomado cambios. La tecnología ha venido produciendo cambios inéditos que brindan ayuda al ser humano, con maquinarias inteligentes, algoritmos, *chatbots*, etc.

También se han visto en riesgo por la facilidad que brinda la tecnología para diferentes ocupaciones, como los cuales son: diseñadores gráficos, diseñadores web, analistas en sistemas, periodistas, abogados, administrador de bases de datos, etc.

La incidencia de la tecnología en el ámbito laboral conlleva una amplia gama de tecnología que busca superar a los humanos, podríamos decir la tecnología busca resolver problemas, también se centra en el fundamentar buscando transparencia con fundamentos.

A lo largo del tiempo se ha podido observar cómo ha incrementado y se ha ido experimentando grandes avances, los avances han sido un pro-

greso del cual el humano ha sabido aprovechar y explotar esta capacidad. Estos avances importantes son de suma notoriedad en la sociedad y en el trabajo, por ejemplo:

- Asistencias en el campo jurídico: Existen sitios de IA los cuales te ayudan con tu caso y hasta te pueden brindar asesoría jurídica a través de *chatbots*.
- Asistencia en el campo de la medicina: La tecnología artificial también cuenta con identificación de enfermedades y sugiriendo tratamientos para que se mejoren los pacientes eficazmente.
- Reclutamiento de personal: Existen procesos de poder reclutar gente, cuenta con un análisis profundo de currículums, también analizando el perfil de los candidatos al trabajo designado para poder escoger a la persona indicada.

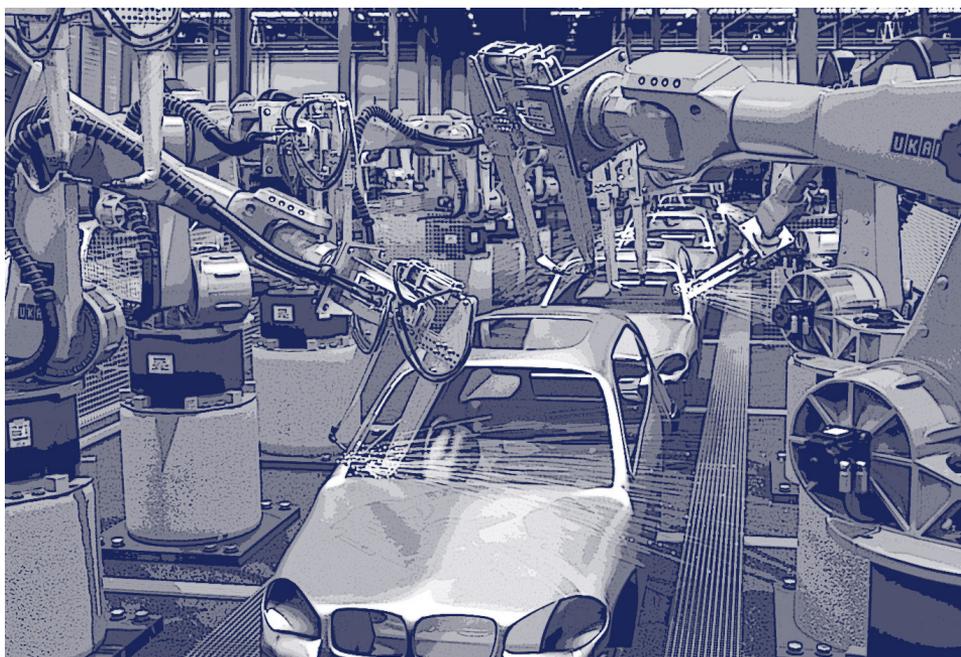
Desarrollo

La inteligencia artificial y la automatización laboral

La inteligencia artificial ha sido una automatización la cual también pensamos que es de diferentes desafíos los cuales atraviesan los gobiernos o estados de los países, porque entre que se busca desarrollar y avanzar la fuerza hacia el trabajo, las habilidades que se buscan se van superando a través de la transformación que se tiene y también como fue mencionado, los empleos que hoy existen y que son cotizados ya se encuentran en riesgo por la automatización.

Estados Unidos es uno de los países más avanzados ante la automatización, inteligencia artificial y tecnología, se observa que entre el 20% y el 45% de los funcionarios públicos de diferentes estados se dedican a tareas las cuales ya se encuentran en la inteligencia artificial y el porcentaje 45% y el 60% obtiene tareas que serán completadas de una manera eficaz por la tecnología.

América Latina también va encaminada hacia la automatización, en busca de mejorar la tecnología en el ámbito laboral queriendo que se vi-



sualice de forma en la cual pueda mejorar también en la economía, observando un porcentaje del 30% de trabajos que pueden ser sustituidos por inteligencia artificial o tecnología porque son acciones repetitivas.

La Dirección del Estado de la Vicepresidencia de conocimiento de CAF, se ha dedicado a la revisión de diferentes estudios los cuales se encargan de ver el potencial para poder apoyar a países de la región.

Es interesante el análisis que se ha realizado en el estudio sobre los avances en materia de empleo público en los países mencionados: Chile, Colombia y Uruguay. Es preocupante ver que existe un número considerable de empleos públicos que podrían estar en riesgo de ser sustituidos por la tecnología en los próximos años, con 165 mil en Chile, 274 mil en Colombia y 88 mil en Uruguay.

Sin embargo, es importante destacar que el impacto neto en el empleo público puede no ser tan drástico como las cifras iniciales sugieren. Esto se debe a varias razones, como la posibilidad de reubicar a los trabajadores en ocupaciones que no serán sustituidas por la Inteligencia Artificial. Además, la adopción de la IA en los gobiernos también puede

conllevar la creación de nuevos empleos públicos en áreas relacionadas con esta tecnología.

Es alentador pensar que a pesar que haya diferentes desafíos en el proceso de adaptación a la automatización, también hay oportunidades para redirigir las habilidades de los empleados hacia tareas que requieran habilidades más humanas y creativas, que difícilmente puedan ser reemplazadas por la tecnología.

La IA es una valiosa herramienta, nos brinda información para entender la situación y los posibles escenarios futuros en estos países en términos de empleo público y su relación. Será interesante seguir de cerca cómo evoluciona este panorama y cómo los gobiernos abordan estos desafíos para garantizar un futuro laboral sostenible y próspero.

Por otro lado, la inteligencia artificial aporta pero a veces podemos creer que es difícil poder comprender y sus actuales avances, pero podemos entender el proceso de la automatización que va más enfocado hacia las tareas repetitivas que se realicen como por ejemplo podemos saber que los robots cumplen con tareas repetitivas ya que no constan con sentimientos ni los *chatbots* tienen una base de datos amplia con sistemas informáticos incluidos que pueden detectar diferentes cosas como lo serían el pensar, decisiones, análisis, etc. Este tipo de funciones nos ayudan como humanos a poder cumplir diferentes objetivos los cuales nos pueden ayudar en el ámbito laboral. Dividiéndose en cuatro tipos principales: la inteligencia asistida, la inteligencia aumentada, la inteligencia automatizada y la inteligencia autónoma, a continuación, se explicará brevemente los tipos.

La inteligencia asistida

Se puede entender que es la capacidad que puede obtener la IA al momento de ayudar a las personas que necesiten de su ayuda, ya sea de diferente forma puede ayudar en trabajos, tareas y decisiones, también solucionando problemas. Se puede expresar que la tecnología puede comportarse de una forma en específico como si fuera un compañero, es decir que tenga habilidades en las cuales puede proporcionar infor-

mación y sugerencias que necesites también dando a notar que debe ser información verídica.

La inteligencia aumentada

Busca combinar las habilidades de razonamiento y creatividad humanas con la velocidad y capacidad de procesamiento de datos de la IA. Se podría decir que su principal objetivo busca impulsar avances significativos en campos como la medicina, la investigación científica y el análisis de datos en general, también plantea cuestiones éticas sobre el límite entre la potenciación de habilidades y la dependencia excesiva de la tecnología.

La inteligencia automatizada

Se podría decir que es muy útil en la repetición de tareas y la precisión son esenciales. Esto puede liberar a los humanos de trabajos tediosos y repetitivos, permitiéndoles centrarse en tareas más complejas y creativas, se puede plantear desafíos en términos de desplazamiento de trabajadores y la necesidad de garantizar las decisiones como si fuera un humano.

La inteligencia autónoma

Esta inteligencia tiene la capacidad de entender cómo llegar a ciertas conclusiones, es esencial para evitar mentiras o falsedades, garantizar la transparencia y mantener el control humano sobre la tecnología. La falta de explicabilidad podría generar desconfianza y rechazo hacia la IA, por lo que es un desafío crucial para los desarrolladores y científicos de datos.

Según Granados (2022) expresa que la inteligencia artificial es un tipo de razonamiento creado por máquinas o maquinarias con el objetivo de brindar ayuda. Este concepto se refiere a la capacidad de las máquinas para emular procesos cognitivos humanos, es decir lo que generalmente podría hacer un humano con facilidad como lo son: pensar, aprender y percibir. En otras palabras, la IA permite a las máquinas

interpretar datos, aprender de ellos, adquirir conocimientos y realizar tareas, incluso desempeñar funciones laborales.

Podemos interpretar según lo que Ferreira expresa que la inteligencia artificial trata de dotar a las máquinas con habilidades similares a las de los seres humanos, lo que les permite tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma, aprendiendo y mejorando con la experiencia. Esta tecnología tiene un gran potencial para transformar diversos campos y mejorar nuestra vida cotidiana, pero también plantea desafíos éticos y sociales que deben ser abordados de manera cuidadosa y responsable.

Es importante mencionar que cada día se dificulta más realizar un trabajo o tener acceso al trabajo porque las empresas o trabajos independientes buscan tener objetivos, resultados y rendimientos que tengan estabilidad y teniendo diferentes factores, los trabajadores entienden que al trabajar una cantidad de horas en específico deben obtener un salario de acuerdo a sus horas asignadas y cumplidas de trabajo, en estos tiempos se ha visto notablemente que las relaciones en el trabajo se complican cada vez más por la nueva aparición que existe en esta nueva era, denominada como IA.



Las maquinarias, no solamente físicas sino también digitales, se han estado usando hoy en día más que nunca para mejorar en el entorno laboral porque brinda facilidad a las empresas o negocios independientemente automatizando tareas o haciendo acciones repetitivas cumpliendo un patrón, la IA teniendo esta capacidad de tener amplio conocimiento y manifestándose de varias formas, se espera que algún día pueda expresarse de tal forma pueda tener perspectiva propia, superando a los humanos.

Concluyendo con que es importante resaltar la importancia del acceso hacia la inteligencia artificial (IA) y como ha tenido un impacto importante en la actualidad porque brinda una ayuda y funcionalidad al ser humano. Los trabajos se están viendo en riesgo por los avances que están teniendo de manera rápida, en el cual ahora existen diferentes aplicaciones que pueden generar acciones repetitivas y facilitar diferentes tipos de trabajos como lo pueden ser trabajos asociados a análisis de porcentajes, datos, diseñadores gráficos o web, etc.

Clasificación Profesional/Promoción Profesional

De acuerdo al Diccionario Panhispánico del español jurídico (2023), la clasificación profesional se describe como la “categorización o agrupación de los empleos que los diferentes trabajadores pueden ocupar”, establecida a través de negociaciones colectivas o acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

La clasificación profesional agrupa a empleados que poseen habilidades y formación específicas en un área particular. Por ejemplo, un contador fiscal podría estar incluido en esta categoría, ya que los contadores generalmente deben tener un título y adquirir experiencia y habilidades especializadas para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Los profesionales suelen recibir salarios más altos debido a su capacitación y educación avanzada.

Además de proporcionar expectativas y responsabilidades claras para cada empleado, los niveles de trabajo también son importantes para fines de reclutamiento. Los posibles candidatos a menudo evitan

postularse para trabajos con descripciones y títulos que parecen demasiado ambiguos, ya que les resulta difícil determinar exactamente qué calificaciones se requieren o qué se espera de ellos en su día a día. Tener niveles de trabajo claramente definidos dentro de su empresa y mostrarlos en sus ofertas laborales puede ayudarle a atraer empleados que se ajusten a sus necesidades.

Al tener una estructura de niveles, los candidatos podrán comprender mejor las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su organización, lo que puede aumentar el atractivo de sus vacantes de empleo. Asimismo, esto también contribuye a establecer una comunicación más transparente y una relación más sólida con los empleados potenciales.

Los niveles de trabajo también desempeñan un papel crucial en el diseño de un sistema de compensación justo y equitativo. Al establecer una estructura de nivel de trabajo detallada, se puede asegurar que los empleados que ocupan el mismo nivel reciban una compensación similar, lo que contribuye a eliminar las disparidades salariales entre empleados de diferentes géneros o razas que desempeñan funciones similares.

Por ejemplo, los empleados que se encuentran en el mismo nivel de entrada o primer año deberían recibir una compensación cercana, a menos que tengan calificaciones adicionales claramente demostradas que justifiquen un pago adicional. Esto ayuda a evitar que los empleados sientan que están siendo tratados injustamente en términos de salario y reduce la probabilidad de que busquen oportunidades laborales en otras organizaciones.

Una estructura de compensación coherente y transparente basada en niveles de trabajo también puede mejorar la moral y la satisfacción de los empleados, ya que se sienten valorados y recompensados de manera justa por su trabajo y contribución a la empresa. Asimismo, un sistema de compensación lógico puede ser una herramienta poderosa para atraer y retener talento, ya que los candidatos potenciales se sentirán atraídos por una organización que ofrece un enfoque claro y equitativo para recompensar el desempeño y la experiencia. En general, esto

puede contribuir a una mayor estabilidad y éxito a largo plazo para la empresa al mantener a los empleados comprometidos y motivados en su trabajo. Esta clasificación de trabajo la podemos dividir en ventajas y desventajas.

Ventajas

Una de las principales ventajas es la capacidad de clasificar y agrupar puestos similares en función de sus responsabilidades y requisitos. Esto puede conducir a una mayor eficiencia en el flujo de trabajo, ya que se pueden identificar tareas comunes y determinar si ciertas funciones pueden compartirse o consolidarse en la empresa.

Al tener rangos salariales más amplios, los empleadores tienen la capacidad de otorgar aumentos salariales sin necesidad de promocionar a los empleados. Esto brinda una mayor libertad para reconocer el desempeño y premiar el talento sin tener que modificar la estructura jerárquica de la organización.

Desventajas

Una desventaja de la clasificación de puestos es que los conjuntos de datos son pequeños porque solo se aplican a la empresa que los creó. Esto significa que cada vez que las empresas crean un nuevo trabajo, lo único que tiene que comparar es con los otros trabajos que ya existen dentro de la empresa. Cada trabajo tendría que ser reevaluado para cada trabajo recién creado. Debido a que las personas están muy involucradas, los juicios de clasificación de puestos son subjetivos para la persona que evalúa el puesto, quien puede malinterpretar los méritos y la importancia de un puesto específico. Puede ser útil tener a alguien que haga el trabajo para escribir una descripción de las habilidades que usa y las funciones que realiza para obtener una mejor comprensión de lo que implica el trabajo.

Ante la clasificación profesional referente a la inteligencia artificial entendemos que la clasificación se basa en cuando se agrupa a personas que tienen habilidades pero en IA, no es necesariamente importante

escoger un grupo de trabajadores y pagarles un sueldo porque eso representaría un gasto, por un lado positivo pero las empresas buscan ahorrar dinero y encontrar un trabajo eficaz.

Se está empezando a tener un tipo de transformación en la forma en que interactuamos con el mundo. El desarrollo de algoritmos inteligentes y sistemas autónomos ha generado debates sobre el papel del ser humano en la sociedad moderna. Muchos se preguntan si la IA llegará a un punto en el que nuestra contribución como individuos sea desplazada y el ser humano perderá su importancia en el ámbito laboral y social. Aunque algunos defienden la idea de que la IA brinda un trabajo más rápido y eficiente, es fundamental analizar los aspectos multidimensionales de esta cuestión y reflexionar sobre el papel que desempeña la humanidad en el mundo cada vez más automatizado.

Generalmente las personas piensan que el IA es obsoleto o poco usado pero la realidad es que en la actualidad ya las personas buscan descalificar a personas humanas y buscar nuevos horizontes. De hecho, se podría admitir que la IA ha creado nuevas oportunidades laborales y ha generado la necesidad de profesionales altamente capacitados en su desarrollo, implementación y mantenimiento en general diferente tipo de acciones, brindando también capacidades que podría generar un humano. La creatividad, el pensamiento crítico, la empatía y la ética siguen siendo habilidades fundamentales que la IA aún no ha logrado replicar con la misma destreza que el ser humano. Por tanto, la relevancia del ser humano radica en la capacidad de aportar un enfoque psicológico, repetitivo y una comprensión emocional que complementa los algoritmos establecidos por la IA.

Es esencial poder considerar y recalcar los aspectos éticos y sociales involucrados en la implementación de la IA en diversas áreas. La toma de decisiones autónomas de la IA plantea interrogantes sobre la responsabilidad y la transparencia en el proceso de toma de decisiones. Si bien la IA puede ser más rápida en ciertas tareas, las acciones inherentes en los datos utilizados para entrenar los algoritmos pueden llevar a resultados discriminatorios y perjudiciales. Es por eso que debemos entender que, la intervención y supervisión humana son cruciales para garantizar

que la IA funcione en beneficio de la humanidad y no en detrimento de ella.

La promoción profesional podemos entender que es un proceso el cual ayuda al funcionamiento y el avance de una carrera ya sea profesional, también tiene que ver con responsabilidad, ética, habilidades, elaborar metas con el objetivo de alcanzarlas profesionalmente. Implica diferentes factores como lo serían al escoger la carrera profesional, desarrollarlo continuamente con diferentes conocimientos que se vayan elaborando al progreso de la trayectoria profesional y así poder obtener oportunidades laborales para así poder crecer como personas y como profesionales en el campo determinado al que se esté dedicando.

Basándonos en la IA, creemos que la promoción profesional se impondría mucho en la sociedad de hoy en día. La tecnología busca revolucionar e intentar ligarse de manera conveniente en las empresas creando oportunidades laborales por este medio ya que cada vez se va impulsando más este medio.

Las nuevas oportunidades laborales ante la promoción profesional podrían verse de manera notoria en los campos como serían la tecnología y ciencia de datos o análisis de datos. La demanda hacia estos trabajos es de mucho valor porque estos roles profesionales buscan extraer información, esta información sirve ya que se busca analizar y capitalizar de esta forma. Es por eso que estos trabajos mencionados buscan también especializarse en el campo de la Inteligencia Artificial ya sea robótica porque pueden acceder a más información y más oportunidades laborales. En este sentido, podemos entender que la promoción profesional en el campo de la IA implica utilizar la tecnología de manera efectiva porque sabemos que la información que proporciona la tecnología es verídica y entendible para mejorar la eficiencia y productividad de los procesos empresariales.

La colaboración entre humanos y máquinas se ha visto desenvuelta estos últimos años, es clave para alcanzar una innovación, los profesionales deben aprender a trabajar en equipo con sistemas de IA y comprender cómo maximizar las capacidades de la tecnología mien-

tras complementan sus habilidades humanas. La promoción profesional también incluye liderazgo entre equipos multidisciplinares donde la IA pueda brindar información y ayudar a las personas en la toma de decisiones. Es esencial tener una comprensión de las implicaciones éticas y sociales de la tecnología y tomar decisiones informadas y responsables. Los profesionales deben ser conscientes de cómo la IA puede afectar a las personas y a la sociedad en general, y trabajar para asegurar que la tecnología beneficie a la humanidad y no la perjudique.

La promoción profesional en la era de la IA es crucial para aprovecharnos de las diferentes oportunidades laborales y el potencial de la tecnología. Los profesionales deben adaptarse y adquirir nuevas habilidades para mantenerse relevantes en un mercado laboral en constante cambio. Al adoptar una visión responsable y una mentalidad de aprendizaje continuo, los profesionales pueden aprovechar al máximo el potencial de la IA y prosperar en un mundo cada vez más impulsado por la tecnología.

Hemos podido observar que ha revolucionado la forma en que interactuamos con la tecnología y ha transformado múltiples industrias. La IA ha demostrado ser una herramienta poderosa para la clasificación profesional, puede realizar diferentes acciones, puede procesar y analizar grandes volúmenes de datos con una rapidez y precisión sin ningún tipo de error. Esto ha llevado a una mayor eficiencia en la toma de decisiones y ha generado nuevas oportunidades laborales en el campo de la IA, también ha surgido la preocupación sobre el impacto que la



IA puede tener en el futuro del trabajo por el riesgo que existiría en el porcentaje de desempleados que había si esto torna de la mismo forma en la que hemos ido visibilizando y en la relevancia del ser humano en la sociedad moderna. Es esencial encontrar un equilibrio adecuado entre la colaboración entre humanos y máquinas para aprovechar al máximo las capacidades de ambas partes y garantizar que la IA trabaje en beneficio de la humanidad.

Concluyendo, en la era de la IA, la clasificación profesional ha sido altamente beneficiada por el poder de procesamiento y análisis de datos de la inteligencia artificial. La capacidad de la IA para examinar grandes conjuntos de datos, analizar y extraer patrones complejos ha mejorado la precisión y rapidez de la clasificación, lo que ha llevado a una mayor eficiencia y productividad en diversas industrias, se puede recalcar que se han planteado preguntas sobre el impacto en el futuro del trabajo y la importancia continua del ser humano en una sociedad cada vez más automatizadamente.

La formación es un derecho del trabajador

La formación tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento de su organización. Como se mencionó anteriormente, la capacitación brinda a los empleados una mejor comprensión de sus responsabilidades y el conocimiento y las habilidades que necesitan para hacer ese trabajo. Esto mejorará su confianza, lo que puede tener un impacto positivo en el rendimiento.

Los programas de capacitación y desarrollo brindan una gran cantidad de beneficios. Mejoran el rendimiento de los empleados, aumentan la productividad de los empleados, reducen la rotación de empleados y mejoran la cultura de la empresa. Explore la importancia de los programas de capacitación y desarrollo para empleados y empleadores siguiendo una carrera en recursos humanos.

La formación de empleados recién incorporados es de suma importancia, ya que les brinda enseñanzas acerca de los valores, misión y objetivos de su empresa. Además, para asegurar una rápida adaptación, es

fundamental que completen una capacitación integral que abarque las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para empezar a desempeñar sus labores de manera efectiva.

Cuando las empresas invierten en capacitación, están demostrando a sus empleados que son altamente valorados. Al proporcionar acceso a información que, de otro modo, no obtendrían, los empleados adquieren confianza y preparación para llevar a cabo sus responsabilidades. Este enfoque contribuye significativamente a que los trabajadores se sientan apreciados y satisfechos con sus trayectorias profesionales. De hecho, un impresionante 80 % de los encuestados mencionó que una mayor capacitación les ayudaría a experimentar mayor satisfacción en su trabajo.

Entrenar a un trabajador de la manera correcta aumenta la satisfacción del cliente, la lealtad y los ingresos de por vida para su empresa. Los clientes que sienten que reciben un excelente servicio de parte de agentes amables y conocedores gastan un 140 % más de dinero en comparación con aquellos que tuvieron una mala experiencia con una marca.

Un programa de capacitación efectivo brinda una experiencia de aprendizaje constante y un nivel de conocimiento para cada empleado. La consistencia es importante cuando se trata de comprender procesos, productos o servicios. Por ejemplo, un sólido programa de capacitación en servicio al cliente aumenta la probabilidad de que sus agentes brindan una experiencia consistente a los clientes. O, para un equipo de ventas, esto significa que todos saben cómo ofrecer una excelente primera demostración.

Conclusiones

Las herramientas de aprendizaje y desarrollo respaldadas por inteligencia artificial aprovechan las capacidades y el aprendizaje automático adaptativo de la IA para recopilar y analizar datos sobre las preferencias de los alumnos y adaptar continuamente la capacitación para satisfacer sus necesidades.

El profundo nivel de personalización posible con la integración de IA permite a los alumnos tomar posesión del desarrollo de sus habilidades, establecer sus objetivos, ritmo y estilo de aprendizaje, impulsar el compromiso de los empleados y mejorar las tasas de finalización. Esto tiene implicaciones adicionales para los empleados que podrían tener dificultades con los métodos de aprendizaje tradicionales, en particular para retener información auditiva y escrita.

La IA actualmente adoptada ya ha logrado avances significativos en hacer que los programas de capacitación sean más accesibles de otras maneras. Los chatbots pueden apoyar y guiar a los alumnos sin inconvenientes humanos.

Los chatbots diseñados de forma inteligente pueden involucrar a los alumnos con interacciones en tiempo real, acceso instantáneo a información relevante, respuestas en tiempo real y un seguimiento adecuado. También se ha descubierto que la retroalimentación inmediata profundiza la comprensión del alumno, refuerza el conocimiento y corrige los errores en lugar de repetirlos.

La investigación muestra que los estudiantes que reciben retroalimentación inmediata pueden corregir muchas de sus respuestas incorrectas iniciales y lograr puntajes revisados más altos que aquellos que reciben retroalimentación tardía o no la reciben. .

Muchas herramientas están llevando esto más allá y brindan tutores digitales disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana. Puede sonar futurista, pero aplicaciones como Duolingo ya están implementando inteligencia artificial al aprovechar el software de *chatbot*

para entrenar a los estudiantes de idiomas a través de su aprendizaje de idiomas con gran efecto.

Con los avances en los *chatbots* de inteligencia artificial que producen respuestas similares a las humanas en las conversaciones con los usuarios, no estaría de más pensar que la IA eventualmente podría reemplazar a los entrenadores y tutores tradicionales.

Bibliografía

- Angulo, S. (2023, 15 de abril). Inteligencia artificial: El 18 % de los trabajos corren peligro en el Ecuador. *Expreso*. <http://tinyurl.com/4zkfkbna>
- Armas, C. (2021, febrero/julio). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 51(1), 83-105. <http://tinyurl.com/mwsrdsdm>
- Benhamou, S. (2022). *La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial. Análisis, ejemplos e interrogantes*. CEPAL. <https://t.ly/T7Z9e>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018, enero/marzo). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. <http://tinyurl.com/rvwtz9xk>
- Corvalan, J. G. (2018, janeiro/abril). El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo. *Revista de Direito Económico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. <http://tinyurl.com/3d3hu64j>
- Cruz, G. (2021, 6 de agosto). ¿Cómo afectará la inteligencia artificial al empleo público en América Latina? *Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe*. <http://tinyurl.com/4jnas9wb>
- Diccionario Panhispánico del español jurídico. (2022, 12 de julio). Clasificación profesional. *DEJ*. <https://tinyurl.com/5n76htfa>
- ECIJA. (2022, 26 de julio). *Retos del Derecho de autor frente a la Inteligencia Artificial* [Nota de prensa]. <http://tinyurl.com/3fu63d6e>
- Garmendia, M. (2003). *Derecho del Trabajo y Formación*. Oficina Internacional del Trabajo. <http://tinyurl.com/2p9yn9rx>
- Goñi, J. (2019). Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo. *Documentación Laboral*, (117), 57-72. <http://tinyurl.com/3nv57h8z>
- Granados, J. (2022, enero/abril). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132. http://t.ly/HiY_q
- Hernández, J. P. (2022, 22 de septiembre). Inteligencia artificial: qué aporta y qué cambia en el mundo del trabajo. *BID*. <http://tinyurl.com/mpwf76hn>
- Laboralistas. (s.f.). *El derecho a la formación del trabajador*. <http://tinyurl.com/3kv-5t2xp>

- Lee, K.-F. (2019). La inteligencia artificial y el futuro del trabajo: una perspectiva china. *BBVA OpenMind*. <http://tinyurl.com/2v7j5hyd>
- Moore, P. (2019). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. *BBVA OpenMind*. <http://tinyurl.com/29wdpmsr>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(82), 121-133. <http://tinyurl.com/2pt3ssuu>
- Penalva, A. S. (2021). Inteligencia artificial y derecho del trabajo. *IUS ET Scientia*, 7(2), 29-40. <http://tinyurl.com/yj2p4fux>
- Redacción APD. (2021, 29 de julio). El gran impacto de la inteligencia artificial en las empresas. *APD*. <http://tinyurl.com/tdhj3nd4>
- Redacción Primicias. (2023, 11 de julio). Inteligencia artificial será el trabajo más demandado en el futuro. *Primicias*. <http://tinyurl.com/459859x3>
- RedNew. (2022, 12 de marzo). *La importancia de la formación para empleados*. <http://tinyurl.com/2p8k723k>
- Rosas, D. (2022, 7 de julio). Inteligencia artificial: clave para los servicios de empleo. *BID*. <http://tinyurl.com/24wwzj73>

Capítulo 3

Derechos de los trabajadores en un entorno de digitalización comparación entre Ecuador y España

Introducción

La digitalización ha transformado profundamente el mundo laboral, presentando desafíos y oportunidades para los derechos de los trabajadores. En este contexto, es crucial analizar cómo Ecuador y España abordan esta revolución tecnológica en términos de protección laboral.

En Ecuador, aunque no existe un ente regulador específico para supervisar el uso de redes sociales en el lugar de trabajo, se recomienda la adopción de un código de ética que guíe el comportamiento de los empleados. Este código debe considerar las nuevas formas de contratación a través de plataformas digitales y la posibilidad de trabajar de forma remota.

Por otro lado, en España, la digitalización impacta en derechos fundamentales como la igualdad, la integridad y la conciliación. Además, la protección de datos personales y la privacidad también son aspectos clave en el entorno digital. En esta comparación, exploraremos cómo ambos países enfrentan los retos de la digitalización y buscan garantizar los derechos de los trabajadores en un mundo cada vez más conectado y tecnológico.

En el contexto laboral, la relación entre los derechos del empleado y la publicación de contenido en redes sociales es un tema de creciente relevancia. Exploraremos las diferencias legales y las normativas que rigen esta interacción en España y Ecuador. Mientras que en España se protegen los derechos fundamentales del trabajador, en Ecuador existen particularidades relacionadas con la protección de datos personales y el

derecho a la propia imagen. Comprender estas diferencias es esencial para garantizar un equilibrio adecuado entre la libertad de expresión y la protección de los derechos individuales.

El monitoreo de las actividades en redes sociales se ha vuelto crucial en el entorno laboral actual. Aunque en Ecuador no existe un ente regulador específico que supervise el uso de redes sociales en el lugar de trabajo, es fundamental que las organizaciones establezcan pautas y restricciones legales para garantizar un uso adecuado y responsable.

Desarrollo

Uso de redes sociales por el trabajador

Derechos del empleado en relación con la publicación de contenido en redes sociales: Normativas y diferencias legales entre ambos países

En España, según lo establecido en la doctrina constitucional, la firma de un contrato de trabajo no conlleva la privación de los derechos que la Constitución otorga a la persona trabajadora como ciudadano. Tampoco se puede considerar que la empresa, en el ejercicio de su libertad, esté autorizada para restringir de forma injustificada los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. Es de relevancia absoluta los artículos 10, 16, 20 y 38 de la Constitución de la República de España.

De este modo, acorde a lo que expresa López (2019), el ejercicio de las facultades organizativas lo podemos reconocer por parte del empleador y este no debe conducir a resultados inconstitucionales que afecten los derechos fundamentales del trabajador, ni el trabajador infringir en el ejercicio legítimo de estos derechos, cuando se prueba indiciariamente que una decisión de la empresa puede disfrazar una vulneración de los derechos fundamentales, corresponde al empleador demostrar que su decisión se basa en motivos razonables, responsables y en base a la ley, que su decisión no está relacionada con la vulneración de derechos.

López (2019) establece que en el caso de publicaciones privadas en redes sociales de los trabajadores podemos discernir que en este campo



hay desequilibrio de intereses por parte del empleador, en el cual más está regido al control disciplinario del trabajador y no al poder de vigilancia y control empresarial como tal, tomando en cuenta que el acceso a la información no se produce vulnerando el derecho a la intimidad del trabajador.

Aquí lo que se analiza en cuestión es el delimitar la legitimación empresarial para sancionar al trabajador por una conducta laboral no correspondiente, donde se implica el ejercicio del derecho fundamental de libertad de expresión. La conclusión que se desprende del estudio realizado es que se debe adoptar una interpretación sumamente restrictiva respecto al efecto sancionador de conductas no laborales que el trabajador realice en sus redes sociales privadas. Esto se debe a que dicha acción implicaría una limitación al derecho fundamental de libertad de expresión del trabajador en su esfera privada, que es inherente a cada ser humano.

Monitoreo de las actividades en redes sociales: Limitaciones y restricciones legales en el ámbito laboral

Si bien en Ecuador no existe un ente regulador específico que supervise el uso de las redes sociales en el lugar de trabajo, se recomienda la

adopción de un código de ética que regule el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones públicas y privadas. El objetivo de este Código es orientar a los empleados para que actúen correctamente y respeten la dignidad de cada individuo.

Este código de ética debe constituirse como el pilar fundamental en la formación de una organización honesta y responsable. Al mismo tiempo, está alineado con la Estrategia Nacional de Ciberseguridad (Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información [MINTEL], s.f.), cuyo objetivo es crear un ciberespacio seguro para los ciudadanos, impulsando la agilidad en los procesos y generando confianza a nivel internacional, lo que a su vez atraerá más inversiones empresariales al país. Asimismo, se encuentra respaldado por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021).

En virtud de estos marcos regulatorios, las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con ciertos deberes clave, entre los que se destacan: Velar por la seguridad e integridad de la información; Respetar el deber de secreto y confidencialidad, además de evitar el acceso a los datos por parte de terceros no autorizados; Asegurar la calidad de los datos procesados y obtener el consentimiento explícito del propietario para el procesamiento de datos.

Es decir que, en base a estos respaldos, las diferentes empresas y entidades de los sectores públicos y privados, pueden establecer pautas y políticas internas sobre el uso de redes sociales en el entorno laboral. Esto con el objetivo de resguardar tanto la seguridad de los datos del trabajador como los de la empresa seguido de su imagen como tal. Estas pautas o políticas se sujetarán a lineamientos relativos al comportamiento esperado en la interacción y convivencia social en medios digitales como poder también implementar restricciones y limitaciones en la utilización de las redes sociales para protección de los trabajadores, la empresa y la eficiencia del trabajo.

La mayoría de las empresas ecuatorianas se encuentran en una fase inicial de su estrategia en redes sociales. Que se use Redes Sociales como medio de reclutamiento de personal, marketing, publicidad, entre otros,



puede brindarle beneficios a empresa, siempre y cuando se utilicen las redes con los fines que están dentro de las necesidades y parámetros de las políticas y reglamentos internos.

En esta hipotética situación, el trabajador al momento de firmar el contrato de trabajo aceptaría todas las políticas y procedimientos de la empresa. Por ende, este trabajador estará obligado a regirse a las consecuencias de la omisión de las mismas.

En base a la Constitución de la República del Ecuador (2008) se halla la regulación sobre la difusión de contenidos en medios de comunicación:

Art. 19.- La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente. Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

Art. 20.- El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes in-

formen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación.

Por otro lado, la base legal para el tratamiento de los datos en España es el Reglamento General de Protección y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, publicada el 6 de diciembre de 2018.

Esta Ley española recoge los derechos de los trabajadores y el uso de sus datos por parte del empresario. Por consiguiente, la Agencia Española de Protección de Datos publicó una guía sobre protección de datos y relaciones en el entorno laboral, en base a este texto Escrichs (2023) menciona que la mencionada guía aborda temas que se plantean con mayor frecuencia debido al impacto generado en este ámbito, como la consulta por parte de la persona empleadora de las redes sociales de la persona trabajadora, los sistemas internos de denuncias (*whistleblowing*), los registros de las jornadas laborales, la protección de los datos de las víctimas de acoso laboral como de las mujeres supervivientes a la violencia de género o el uso de la tecnología wearable como elemento de control.

En el apartado de selección de personal y redes sociales, la Agencia Española de Protección de Datos (2021) detalla en la guía que:

Los trabajadores no están obligados a permitir que el empleador indague en sus perfiles de redes sociales, durante el proceso de selección ni durante la ejecución del contrato. Aunque el perfil del postulante en redes social sea de acceso público, el empleador no tiene permitido efectuar un tratamiento de los datos obtenidos por esta vía si no cuenta para ello con un respaldo legal válido, para ello también será necesario informar al trabajador y demostrarle que dicho tratamiento es necesario, pertinente para desempeñar el trabajo.

Acorde a Móstoles (2022), “la monitorización de empleados con software es legal en España, pero tiene límites”, y cita a Hipólito quien sostenía que “no hay unanimidad en el criterio sobre si se puede despe-



dir a un trabajador por negarse” a usar herramientas de este tipo. Las empresas pueden monitorear depende de lo que se haya pactado con los empleados. Sin embargo, aunque los trabajadores accedan a que se registre su actividad, los límites de esta vigilancia no pueden sobrepasar los derechos del trabajador. Podemos decir que en la legislación española hay más claridad y más abundancia normativa pues esta tiene mayor desarrollo sobre el tema. Para Ecuador es un tema nuevo y aún siguen haciendo estudios a detalle y comparando con el desarrollo normativo, doctrinario y jurisprudencial de un país como España.

Control biométrico y geolocalización

Regulación del control biométrico en el entorno laboral: Leyes y normativas en Ecuador y España

Para comenzar hay que conceptualizar lo que es el control de acceso biométrico pues, como tal es un sistema de identificación que va a registrar ciertas características únicas que poseen los seres humanos, con el objetivo principal y básico de registro y a su vez autorizar la entrada y salida de un lugar predeterminado, y ubicándolo en el sentido que lo haremos nosotros, esto sirve para poder registrar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de los trabajadores.

El sistema como tal funciona en dos partes, siendo uno el dispositivo tecnológico con el que se hará la respectiva lectura de las características únicas de las personas que tendrán la autorización de ingresar a cierto sitio y el otro es la parte del software, que permitirá el pase de información al dispositivo que permitirá o no el acceso a la misma, a su vez esto será lo que controle fecha y hora de entrada y salida. Ahora bien, dentro del Reglamento interno de trabajo ecuatoriano observamos, en su artículo 28, que la empresa deberá llevar el registro de asistencia de los trabajadores por medio de un sistema de lectura biométrica más un código, según lo amerite o especifique la empresa.

En España, el Reglamento General de Protección de Datos (2016) promulgado por el Parlamento Europeo, entró en vigor en mayo de 2018, con esto ha regulado y cambiado muchas cosas dentro del Inter-



net. Por su parte Ecuador, en años recientes, aprobó su Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), con muchas disposiciones similares al RGPD, tiene la finalidad de “garantizar el ejercicio del derecho a la protección de datos personales, que incorpora el acceso y decisión sobre información y datos, así como su debida protección”. Para ello regula, prevé y desarrolla principios, derechos, obligaciones y mecanismos para su amparo y hace énfasis en que las empresas, organizaciones, entidades u organismos públicos y autónomos que lleven a cabo cualquier tratamiento de datos personales en desarrollo de su actividad, deben regirse a este reglamento.

En consecuencia, se establece que la autoridad encargada de proteger estos datos tiene la responsabilidad de supervisar la implementación de la ley, el reglamento y las resoluciones dictadas en relación a este tema, con el propósito de salvaguardar las libertades fundamentales y derechos de las personas naturales en cuanto al tratamiento de sus datos personales. Según lo establece la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), toda entidad deberá designar un delegado del tratamiento, cuya función será informar al responsable o al encargado del tratamiento sobre sus obligaciones legales en relación a la protección de datos, además de supervisar el cumplimiento normativo correspondiente. Asimismo, se requerirá que colaboren con la autoridad de pro-

tección de datos personales y actúen como intermediarios entre esta y la entidad encargada del tratamiento de datos. Acorde a lo establecido en el artículo 10 literal número i) de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) resuelve que:

Los datos personales se mantendrán durante un tiempo prudencial no mayor al necesario para cumplir con la finalidad de su uso. Para garantizar que estos datos no pasen más tiempo de lo requerido, el responsable para con el uso de ellos establecerá plazos para su revisión periódica. En caso de querer solicitar que estos datos personales se conserven un tiempo más amplio de lo acordado, únicamente se realizará con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica, histórica o estadística, y para que este requerimiento proceda se deberá establecer garantías de seguridad y protección de datos personales oportunas y necesarias para resguardar los derechos previstos en esta normativa.

Este procesamiento se realiza para proteger los intereses legítimos de los empresarios, empleados o terceros, como por ejemplo el respaldo de registros de ingresos y salidas de los trabajadores, como también la verificación de la identidad de los mismos. El procesamiento de datos biométricos debe basarse en métodos científicamente reconocidos y debe estar sujeto a los requisitos de estricta seguridad y proporcionalidad.

En España se marca una pauta de ciertas medidas en el artículo 9 numeral 1 del Reglamento general de Protección de Datos (2018), que señala en amplias líneas descriptivas la prohibición en el tratamiento de los datos personales. Es decir, no se puede revelar el origen étnico o racial, las convicciones o adiciones sindicales o inclusive el tratamiento de datos genéticos, biométricos, relativos a la salud o a las orientaciones sexuales de una persona.

A pesar de esta prohibición, la Agencia Española de Protección de Datos manifiesta que solo cierto tipo de datos biométricos entran en la categoría especial de datos, lo que permitiría el tratamiento de datos biométricos con fines de verificación.

Para poder dar libre utilización de datos biométricos, teniendo en cuenta los riesgos que estos traen consigo por la protección de libertades fundamentales y derechos, es necesario un requisito previo. La protección de datos en las relaciones laborales, como tal se enfoca en el análisis del consentimiento expreso con una excepción a la prohibición general de datos sensibles, este tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho Laboral y de la seguridad y protección social. En el ámbito laboral estos datos biométricos se utilizan para controlar, identificar y autenticar a los empleados a la hora de fichar en un puesto de trabajo, para la seguridad y los registros de asistencia de la entidad, empresa o establecimiento.

En lo que respecta a la Ley de los Trabajadores (2015) en España, específicamente en el artículo 20 numeral 3 se distingue al empresario el poder implementar medidas de vigilancias y control siempre que fuese necesario para verificar que en efecto el trabajador cumple con las obligaciones que le fueron asignadas. Eso sí, guardando siempre la debida dignidad del trabajador y teniendo especial atención en aquellos que presenten una discapacidad.

El tratamiento de datos en un sistema de identificación biométrica puede ser considerado desde una perspectiva jurídica. Es decir, el tratamiento de esta información está expresamente autorizado por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) cuando el empleador cuenta con una base legal, que generalmente sería el contrato de trabajo.

Protección de datos biométricos del trabajador: Derechos y salvaguardas legales en ambos países

La biometría representa la disciplina mediante la cual se adquiere información biológica de los seres vivos y se emplea frecuentemente para acceder a determinados sitios y aplicaciones en el entorno laboral. Esta tecnología se erige como una alternativa a las contraseñas convencionales, permitiendo agilizar o automatizar la verificación y autenticación de la identidad de un individuo a través de sus características inherentes. Estas características suelen presentarse en formato digital (Equipo PSN Sercon, 2019).



Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021), en su artículo 4, describe al dato biométrico como el “dato personal único, relativo a las características físicas o fisiológicas, o conductas de una persona natural que permita o confirme la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos, entre otros”.

Ahora, dentro del mundo laboral muchas empresas optan por esta herramienta con el fin de tener datos de sus trabajadores. Sin embargo, ¿cómo podemos saber si dichos datos están protegidos? ¿Cómo nos aseguramos que no les darán un uso inadecuado? Entre los riesgos más comunes son la disminución gradual de la intimidad, situaciones de discriminación y riesgo de suplantación.

En España, la implementación de datos biométricos es una práctica habitual, lo que significa que es de carácter obligatorio del registro de jornada laboral.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) menciona solo cierto tipo de datos biométricos, aquellos relacionados a la identificación biométrica, datos especiales, según lo menciona.

Según la normativa de España, la Comisión Nacional de Informática y de las Libertades (CNIL) incorpora disposiciones que crean un marco legal para el uso de la biometría, con el objetivo de controlar accesos a instalaciones, equipos u otras aplicaciones o herramientas de trabajo. De esta manera, el empleador deberá realizar una serie de pasos y requisitos para el control de datos, acogiéndose a lo que dictamine Reglamento General de Protección de Datos (2018).

De acuerdo con la legislación española, la Comisión Nacional de Informática y de las Libertades (CNIL) marca disposiciones que establecen un marco legal para el uso de la biometría con el propósito de controlar el acceso a instalaciones, equipos u otras aplicaciones o herramientas de trabajo. De este modo, el empleador deberá seguir una serie de pasos y requisitos para el control de datos, en conformidad con lo estipulado en el Reglamento General de Protección de Datos (2018).

Los datos biométricos que se pueden utilizar para la autenticación de los empleados se basan en características morfológicas, como el iris, huellas dactilares o patrón de venas de la palma. Queda prohibido el uso de muestras biológicas como es la saliva, sangre, etc. En todo caso, el empresario deberá justificar y documentar su decisión de utilizar un determinado tipo de datos biométricos (Equipo PSN Sercon, 2019).

En el caso de Ecuador, se cuenta con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021). Esta legislación tiene como finalidad asegurar el derecho a la protección de datos personales, englobando el acceso y control sobre la información y datos de esta naturaleza, junto con su debida salvaguardia. Dicha ley, en su artículo 4, menciona lo siguiente en cuanto a quienes son los responsables designados por la ley a proteger los datos biométricos:

Para este caso existe una persona denominada delegado de protección de datos, quien es una persona natural cuya responsabilidad es informar al responsable del tratamiento sobre sus obligaciones legales en materia de protección de datos. Adicionalmente cuenta con el deber de cooperar con la Autoridad de Protección de Datos Personales.

Para concluir con lo visto, y haciendo una comparación final entre Ecuador y España, es seguro decir que la legislación española cuenta con una amplia gama de información sobre la protección de datos biométricos, donde se cumple con dicha protección para los trabajadores, por su parte la legislación ecuatoriana solo cuenta con un número limitado de leyes y reglamentos referentes al tema.

Uso de la geolocalización en el trabajo: Límites legales y protección de la privacidad en el seguimiento de la ubicación de los empleados

En ideas de Chero (2017), actualmente resulta indispensable regular la facultad fiscalizadora del empleador en función de las nuevas tecnologías de la información, con el propósito u objetivos de establecer las barreras que deben de respetarse al utilizarlas como mecanismos de control y vigilancia.





Cardona (2003, como se citó en Chero, 2017), señaló que “realidad española se caracteriza por la ausencia de una regulación legal específica para los problemas laborales derivados del empleo de la informática y por la escasez, incluso, de normas generales”. p.158

Acorde a Chero (2017) la falta de normativa legal o vacíos legales en las mismas normas trae consigo que los operadores de justicia emitan resoluciones que no consiguen eliminar la inseguridad jurídica laboral, al desconocerse los límites de la utilización de la tecnología informática en el trabajo.

Es importante considerar que el Sistema de Posicionamiento Global (GPS) representa una innovadora herramienta que posibilita que la empresa respalde al trabajador de forma continua durante la ejecución de sus tareas, evidenciando así su eficacia como método de supervisión. Esta modalidad de control puede resultar aún más productiva y efectiva que el enfoque tradicional llevado a cabo mediante mecanismos de fiscalización interna, ya que este último no facilita el seguimiento constante de los empleados durante su jornada laboral.

Por este motivo, las empresas y organizaciones deben formular una estrategia colectiva y pertinente que haya acorde a su sector de operación, considerando la implementación del Sistema de Posicionamiento

Global (GPS) para determinar los recursos, información y datos que requieran protección y no guarden vínculo alguno con la actividad empresarial. Por este motivo, resulta crucial restringir el funcionamiento del GPS únicamente al horario laboral y para propósitos operativos. Esta estrategia deberá estar estrechamente ligada a salvaguardar el derecho fundamental de la intimidad de las personas, ya que su vulneración implicaría faltas muy graves dentro de las legislaciones de hoy en día.

Conclusiones

El derecho a la intimidad, está reconocido por normas de carácter nacional y tratados internacionales como el artículo 11.2 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969), el cual establece que “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada”.

De acuerdo a lo expuesto, este derecho representa una manifestación de la privacidad, dignidad y honor de la persona, por lo que únicamente puede ser suspendido mediante una resolución judicial; ya que cualquier otro método de intromisión resultaría en una infracción penal.

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) en su artículo 7 indica que el tratamiento legítimo de los datos de las personas se dará siempre y cuando se cumpla con alguna de las causales establecidas para el efecto.

Ejemplo de estas, es el reconocimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales, así como también, que el tratamiento de los datos sea debido al cumplimiento de un interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, derivados de una competencia atribuida por una norma con rango de ley, o inclusive para el cumplimiento de obligaciones contractuales.

Adicionalmente, en lo que respecta al consentimiento, en el artículo 8 *ibidem* de la misma normativa, se señala que:

Se podrán tratar y comunicar datos personales cuando se cuente con la manifestación de la voluntad del titular para hacerlo, para lo cual el consentimiento puede ser considerado como válido siempre y cuando la manifestación de la voluntad se libre, específica, informada e inequívoca.

Sin embargo, el mencionado artículo establece que el consentimiento puede ser revocado en cualquier momento sin necesidad de justificación. Para ello, el responsable del tratamiento de datos personales

implementará mecanismos ágiles, eficientes y gratuitos, junto con un procedimiento sencillo, similar al utilizado para obtener el consentimiento inicial.

En virtud de lo anterior, podemos concluir que un uso indebido del GPS podría entrar en conflicto con el derecho a la intimidad, ya que no sería legítimo crear bases de datos que acumulen información privada, como creencias religiosas, comportamiento sexual o actividades domésticas, entre otros aspectos. No obstante, existen datos que pueden ser observados, pero su divulgación afectaría derechos personales.

Por este motivo, la utilización del GPS como una herramienta de supervisión laboral es una práctica presente en diversas empresas a nivel global. Sin embargo, la ausencia de una regulación clara que dicte su aplicación ha llevado a algunas compañías a utilizarlo de manera arbitraria, sin proporcionar información sobre su implementación ni sus objetivos a sus empleados.

Es así que, consideramos que el buen uso del GPS como herramienta de las empresas siempre será efectivo cuando únicamente se busque recopilar exclusivamente datos laborales relacionados con el cumplimiento de las funciones establecidas en el contrato del trabajador. De tal manera que el único fin que se persiga por la empresa con la información recopilada mediante el uso de la tecnología, es la de mejorar sus sistemas de producción y competitividad empresarial.

Bibliografía

- Agencia Española de Protección de Datos. (2021, 18 de mayo). *La AEPD publica una guía sobre protección de datos y relaciones laborales* [Comunicado de prensa]. <http://tinyurl.com/yvy2u998>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008* [Decreto Legislativo 0]. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008 [Última modificación: 13 de julio de 2011]. <http://tinyurl.com/2ebtseyu>
- Asamblea Nacional. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial Quinto Suplemento 459, 26 de mayo de 2021. <http://tinyurl.com/2s-4b3hja>
- Chero, X. (2017, 23 de septiembre). *Regulación del uso del GPS: Facultad fiscalizadora del empleador versus el derecho a la intimidad y protección de datos de los trabajadores* (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. <http://tinyurl.com/27y6we7h>
- Equipo PSN Sercon. (2019, 17 de mayo). El uso de datos biométricos en lugares de trabajo. *Blog PSN Sercon*. <http://tinyurl.com/yc23vp7e>
- Escrichs, M. (2023, 8 de mayo). Guía de la AEPD para que autónomos y negocios cumplan la ley que protege los datos de sus empleados. *Autónomos y Emprendedores*. <http://tinyurl.com/ydy5jbrc>
- Jefatura del Estado. (2018, 6 de diciembre). BOE-A-2018-16673. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [Última actualización 9 de mayo de 2013]. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. <http://tinyurl.com/yorny9e8s>
- López, M. (2019). Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (146), 95-120. <http://tinyurl.com/55ukjwn>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015, 24 de octubre). BOE-A-2015-11430. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [Última actualización 12 de enero de 2024]. *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. <http://tinyurl.com/47ututf>

Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. (s.f.). *Estrategia Nacional de Ciberseguridad del Ecuador*. <http://tinyurl.com/3bfrpmnz>

Móstoles, T. (2022, 15 de mayo). 'Softwares' para vigilar a empleados: entre la monitorización y el espionaje. *Newtral*. <http://tinyurl.com/376yu7t4>

Organización de los Estados Americanos. (1969, 22 de noviembre). *B-32 Convención Interamericana sobre Derechos Humanos*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. <http://tinyurl.com/56zsuz8h>

Parlamento Europeo. (2016, 27 de abril). *Reglamento General de Protección de Datos* [UE 2017/679]. <http://tinyurl.com/43py6ud7>

Capítulo 4

La extinción del contrato derivada de la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos comparación entre Ecuador y España

Introducción

Antes de hablar del tema como tal es importante conocer la definición de digitalización y tecnificación. La digitalización es la transición de las formas tradicionales de trabajo al uso de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia y la productividad en la realización de tareas. Este fenómeno se basa en convertir la información en valores numéricos que pueden ser procesados por ordenadores (Clavijo, 2023).

En cuanto a la tecnificación se la define como proceso por el cual se aplica el conocimiento científico y las herramientas modernas para manipular el medio físico con el fin de resolver las dudas prácticas de la provisión de bienes y servicios (Bibliatodo Diccionario).

La transformación digital está utilizando tecnologías digitales y migrar a nuevas organizaciones, negocios, producción y consumo a través del desarrollo, la innovación y la adopción de tecnología, digitalización y uso de datos, aplicado a empresas, economía, el sector productivo, el gobierno y el pueblo. La correcta aplicación de estas iniciativas provoca el desarrollo y evolución de los mercados existentes, incrementando la competitividad y mejorando la prestación de servicios públicos.

Este proceso también requiere una infraestructura complementaria y habilidades digitales adecuadas, lo que lo convierte en un factor determinante del nivel de competitividad de un país en el mercado de tecnología moderna. Además, la creciente economía digital demanda una constante actualización y adaptación de las políticas públicas y privadas, fomentando así un ecosistema más robusto y resiliente frente a

los desafíos tecnológicos contemporáneos. La interconexión entre digitalización y tecnificación refuerza la capacidad de innovación de las empresas, promoviendo un entorno más dinámico y eficiente.

Desarrollo

La integración tecnológica de los procesos productivos primario - exportador

Los países que invierten en acelerar el proceso de integración tecnológica tienen una clara ventaja sobre los competidores que no lo hacen. El proceso de adaptación a las nuevas tecnologías es automático y, en última instancia, los ciudadanos eligen las nuevas tecnologías porque son esenciales para el mundo moderno. Sin embargo, también se promueve la participación y la inclusión o el desarrollo de capacidades, especialmente desde la responsabilidad nacional y ciudadana. Desde esta perspectiva o enfoque de derechos humanos, incluyendo los desarrollos constitucionales y el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es necesario articular la inclusividad y democratización del acceso a las tecnologías digitales, virtuales, ahora en el marco de una protección y seguridad integral. Mejora la calidad de vida e innovación, crecimiento económico y desarrollo sostenible, pero también nos trae nuevos retos en el sistema socioeconómico.

Estas tecnologías pueden tomar cualquier forma, desde técnicas de plantación, edificios e infraestructura legal hasta sistemas de comunicación o entrenamiento militar. Hoy, la tecnología dominante es la digital y esto es evidente en países que pueden producir, innovar y desarrollar nuevas tecnologías para impulsar la economía global, si bien nuestro país está ligado a la producción tecnológica y su proceso de consumo de manera dependiente, la formulación de la política de transformación digital se hace por el Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información ejerce su facultad de dictar políticas enfocadas a promover el uso efectivo y seguro de las TIC, para lo cual cuenta con el apoyo de una serie de organismos públicos y del sector privado.

Podemos visualizar la importancia de estas tecnologías en el sector agrícola, ya que agiliza el trabajo y con ello va creciendo la economía del



país, un ejemplo de ello, es el riego, es una parte vital para este sector, la administración del agua de riego es y ha sido siempre uno de los pilares de la política de desarrollo del sector agrario español. Desde la adhesión de España a la Unión Europea en 1986, el proceso de modernización se ha acelerado en el sector agrícola español, y dada su capacidad para promover la producción sostenible y la producción sostenible, el riego modernizado La implantación del sistema juega un papel importante en el desarrollo del campo de la diversificación de la productividad.

En la actualidad, la superficie regada en España es de poco más de 3,8 millones de hectáreas, de las que el 77% son sistemas de riego local y el conjunto de aspersión y automoción. Nuestro Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estima que el 50% de la producción final de la agricultura procede del regadío, sólo el 13% de las tierras de cultivo, y el valor bruto de la producción anual por hectárea es de 2500-3000 euros, que es el equivalente a seis veces más de su valor de producción de secano. El riego y su modernización son fundamentales para nuestro sector agroexportador, centrado principalmente en productos hortofrutícolas, y que facilita la obtención de productos de calidad a precios muy competitivos tanto en el mercado nacional como internacional. En el caso de las importaciones, permiten reducir las importaciones de productos deficitarios como el maíz. Además, las hectáreas equipadas con riego

tecnificado ayudan a estabilizar la producción y los precios agrícolas y mantienen los ingresos de los agricultores y agricultoras y diversifican los cultivos que se adaptan a los cambios socioeconómicos. Finalmente, el regadío en España fomentó el desarrollo de industrias agrícolas, preferiblemente adyacentes a grandes áreas regadas (Embajada de España en Ecuador, 2021).

Pero la tecnificación no se ha presenciado solo en el riego, también se visualiza el gran impacto que ha tenido en la producción de productos como la miel y el camarón destinado a exportación.

El primer grupo incluye productores con más de 100 colmenas, aprovechando los avances tecnológicos de última generación, e incluso desarrollando sus propias técnicas llamadas innovaciones endógenas. La movilización de colmenas se realiza en busca de un mejor espacio para colocar flores y colmenas. El segundo grupo está formado por apicultores de diferentes niveles de habilidad y normalmente tienen entre 60 y 100 colmenas. En el tercer y último grupo, la apicultura se describe como una actividad auxiliar o un pasatiempo que no involucra ninguna tecnología y es en su mayoría tecnología rudimentaria. En varios procesos hasta llegar al producto final se utilizaron diferentes técnicas no aptas para esta actividad y se fabricaron herramientas modernizadas como ahumadores hasta que el gobierno del estado intervino y capacitó en el uso de técnicas apícolas, la misma máquina utilizada inmediatamente antes de la extracción de la miel y la centrífuga utilizada en la extracción del producto del marco, siendo este último manual (Palacios-Meléndez et al., 2018).

En cuanto a la producción de camarón para su exportación, en Ecuador se tiene en cuenta las propuestas para mejorar el sistema productivo e identificar mecanismos y estrategias comerciales en la región, y un sistema productivo que permita la reflexión y correcta orientación, es necesario plantear la correcta modernización. Los objetivos a alcanzar en la Ley Básica del Régimen de Soberanía Alimentaria son los aspectos técnicos, económicos, sociales y culturales, incluyendo las formas de producción, comercialización y consumo, así como la estrategia de desarrollo propuesta en el *Plan Toda una vida*.

La introducción de nueva tecnología en el proceso de producción del camarón (*Litopenaeus Vannamei*) ha incrementado las exportaciones de Ecuador a pesar de que mejorar cada etapa por la que pasa el camarón antes de llegar al consumidor final requiere una inversión importante, lo que se tradujo en un crecimiento muy alto de esto significa que habrá beneficios cuantitativos a gran escala para quienes se dedican a esta actividad productiva.

Las nuevas tecnologías continúan integrándose a lo largo de esta cadena de suministro de insumos para lograr la optimización de recursos. Algunas de las últimas incluyen cosechadoras, alimentadores automáticos, túneles de congelación, tanques de hidratación (TUMBLER), hervidores de agua, pesadoras automáticas, selladoras automáticas, retráctiladoras y estiradoras. Con eso en mente, echemos un vistazo rápido a cómo funciona este proceso de producción. La evolución comienza con la cría de larvas en laboratorios especialmente equipados. Los camarones que han alcanzado la madurez se plantan en un tanque que ha sido preparado con estiércol y fertilizante de antemano, y absorberán los nutrientes durante el proceso de engorde.

La alimentación se realiza mediante una alimentación automática coordinada que desencadena un desprendimiento equilibrado en varios momentos del día. Estos dispositivos son monitoreados y cargados por personal que estaba realizando la misma actividad de alimentación de camarones de manera diferente en ese momento. Distribuya manualmente el resto en el agua. Al final del ciclo de crecimiento, los camarones se cosechan con una cosechadora que ingiere 800 libras de camarones cada 5 minutos. Luego se encuba para el tratamiento con una solución de metabisulfito de sodio (conservante E23) y luego se congela. Las pestañas y los cajones se transportan en camiones de plataforma a la planta de envasado donde los clasificadores los clasifican por tamaño, calidad y calidad. Finalmente, se envasan en cajas según un programa o orden especificado para cada tamaño (Merizalde et al., 2018).

La tecnología tiene un papel de apoyo en la producción como lo fue en todas las etapas de producción: mejoramiento genético de larvas, implementación de inteligencia artificial con software de desarrollo, ex-

pansión de territorio y adquisición de equipos eléctricos y maquinaria. para procesar el producto de acuerdo con los requisitos de los diferentes mercados (Armijos, 2022).

Como hemos podido observar, la tecnificación ha tenido un gran impacto de forma positiva dentro de la creación y producción del sector agrícola, ya que, es esencial que se comience a impartir nuevas tecnologías que faciliten y mejoren la calidad de los productos, pero la implementación de estas tecnologías debe de venir acompañada de programas de capacitación para los trabajadores para que se brinde un mejor servicio, también es importante recalcar que la tecnificación tiene un gran aporte en cuanto a la economía del país, ya que a través del uso de la tecnología la producción se vuelve más rápida y ágil permitiendo que se pueda producir en más cantidad cada vez más.

Se ha mencionado a España con anterioridad, ya que, tienen fuertes relaciones comerciales con el Ecuador e implementan tecnologías similares y también es importante recalcar que estos dos países trabajan en conjunto para el desarrollo del agro, Su objetivo es fortalecer los sistemas de riego tecnificado para gestionar de manera óptima los recursos hídricos que son esenciales para el desarrollo agrícola. Además, se propone que España contribuya al funcionamiento de Agro seguro.

Por eso, encontramos necesario hablar sobre como España maneja la tecnificación. Las características principales para ello, es decir, para entender los procesos productivos de la organización son las siguientes:

- *Producción continua:* Un proceso en el que el cambio de materias primas a productos terminados ocurre continuamente durante un período prolongado de tiempo.
- *Producción intermitente:* Un proceso que no requiere continuidad a largo plazo. Maneja productos no clasificados y los componentes del proceso pueden ser polivalentes o multifuncionales.

En el segundo caso, los procesos productivos pueden clasificarse según la cantidad y variedad de sus salidas, salidas o gama de productos.

Esta se puede desarrollar en:

- *Producción simple*: Proceso durante el cual se produce un tipo de producto con características técnicas homogéneas.
- *Producción múltiple*: El proceso de obtención de múltiples productos diferenciados que pueden o no ser técnicamente interdependientes. En el primer caso, estamos hablando de producción múltiple independiente, o producción con procesos simultáneos. En el caso de producciones múltiples interdependientes (y el más estándar), la producción mixta o común se define cuando un proceso da como resultado diferentes productos con elementos comunes. También se obtiene producción alterna cuando los elementos pueden aplicarse alternativamente a uno u otro proceso y producto.

En tercer lugar, los procesos de fabricación se pueden organizar según etapas o fases del desarrollo del flujo de trabajo, a saber:

- *Producción monoetapa*: Procesos donde la conversión se realiza en una sola operación (sistema de producción tradicional). Corresponde a los conceptos más básicos del sistema como si fuera una *caja negra*.
- *Producción bietapa*: Procesos que separan dos etapas o flujos de actividad con diferentes características técnicas: producción y montaje; por lo tanto, podemos hablar de dos *grupos de productos*: componentes y productos terminados.
- *Producción multietapa*: Un proceso complejo que integra varias operaciones y etapas tanto en la fabricación de piezas y componentes de la línea de producción como en el montaje se incorpore componentes en sub ensamblajes y ensamble estos componentes en ensamblajes y productos finales.
- *Producción centralizada*: Procesos en los que sus elementos se integran en una sola fábrica o taller industrial.

- *Producción descentralizada:* Procesos en los que sus elementos se rompen o repiten en más de una planta transformadora de manera que hay varios o uno en diferentes puntos del sistema. Una situación que requiere un sistema logístico específico para conectar y transportar elementos productivos.

Ya que hemos hablado sobre la tecnificación, hablaremos un poco sobre la digitalización y las relaciones laborales. Se menciona que en este tema, se ha tenido una crisis económica en los últimos años en cuanto a los empleos. Si bien la digitalización nos ayuda a evolucionar, también tiene sus puntos negativos en el sector laboral. Con el manejo de nuevas tecnologías, aunque facilita el trabajo pesado, también elimina a la persona que se encargaba de hacer este trabajo, creando una brecha gigante de desempleados.

Esto lo podemos evidenciar cada vez más en la actualidad. Un ejemplo de ello es el sector de atención al cliente en establecimientos de comida rápida. Cuando visitamos uno de estos establecimientos, en su mayoría, la persona que nos atiende ya no es una persona como tal; ha sido reemplazada por una pantalla que toma tu orden en cuestión de segundos, lo hace de una forma rápida y eficaz. Así es como se elimina un empleo.



También lo podemos ver en otros enfoques como la profesión de la abogacía. ¿Cómo influye la digitalización en esta profesión? Pues bien, podemos ver la creación de varias páginas web encargadas de asesorar jurídicamente a las personas o responder consultas, y esto ha tomado fuerza porque cada día vemos una página encargada de ello.

Otra profesión que se podría ver afectada por este tema son los contadores, con la creación de páginas que llevan la contabilidad de las personas y las asesoran en el tema. Muchas profesiones se verán afectadas, pero no todo es tan malo como parece, ya que el trabajo no se elimina sino que se transforma.

La extinción del contrato derivada de la digitalización

En las últimas décadas, la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos han revolucionado la forma en que las empresas operan en todo el mundo. Estos avances tecnológicos han brindado numerosos beneficios, como mayor eficiencia, productividad y capacidad de adaptación a los cambios del mercado. Sin embargo, también han planteado nuevos desafíos en el ámbito laboral, incluyendo la extinción del contrato derivada de estos cambios tecnológicos.

La extinción del contrato laboral es un aspecto clave en las relaciones laborales, ya que implica la finalización de la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador. La digitalización y la tecnificación han llevado a la automatización de ciertos procesos y funciones, lo que ha generado preocupaciones sobre la pérdida de empleos y la forma en que se aborda legalmente esta situación. En cuanto a las causas de esta terminación de contrato pueden ser variadas, por causas objetivas legalmente procedentes, como: la incompetencia del trabajador, la falta de adaptabilidad del trabajador o cambios técnicos realizados en su trabajo, ausencia, insuficiencia presupuestaria o financiera, técnica o motivos organizativos o de producción (Deusto, 2020).

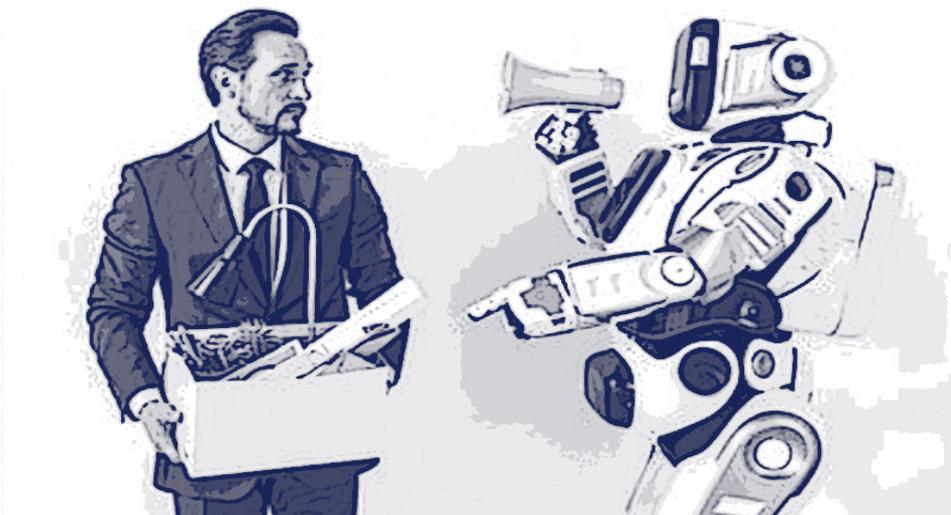
En este contexto, surge la necesidad de examinar y comparar la normativa laboral relacionada con la extinción del contrato debido a la digitalización y la tecnificación en diferentes países. En este caso, se

enfocará en los contextos de Ecuador y España, dos países con características laborales y normativas distintas. Comprender las implicaciones y diferencias en la normativa laboral de estos países permitirá obtener una visión más completa de cómo se aborda este tema en diferentes entornos legales.

Normativa en Ecuador

En Ecuador, el Código del Trabajo, la cual se aplica a todos los trabajadores y empleadores, establece las bases legales para la relación laboral. En el caso de la extinción del contrato, el artículo 169 de esta ley establece las causales por las cuales se puede dar por terminado el contrato, como el mutuo acuerdo, la terminación del plazo convenido, la renuncia del trabajador, entre otras. En el artículo 173 del mismo Código, menciona las siguientes causas para dar por finalizado el contrato, el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;



2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Sin embargo, en cuanto a la extinción derivada de la digitalización y la tecnificación, la normativa ecuatoriana no tiene disposiciones específicas.

Normativa en España

En España, la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. En el contexto de la extinción del contrato, el artículo 49 de esta ley establece las causas de despido objetivo, entre las que se encuentra la “necesidad de amortizar puestos de trabajo por causas técnicas, organizativas o de producción”. Esta causa puede ser invocada cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción, como la digitalización y la tecnificación de los procesos. La normativa española exige que el despido objetivo se realice con criterios de objetividad y buena fe, y se debe indemnizar al trabajador de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral.

Comparación con la normativa en España

Especificidad normativa

En cuanto a la extinción derivada de la digitalización y la tecnificación, España tiene una regulación más específica al incluir la posibilidad de despido objetivo por causas técnicas, organizativas o de producción. Esto brinda una mayor claridad para los empleadores y empleados en relación con las consecuencias laborales de estos avances tecnológicos. Por otro lado, en Ecuador, la normativa laboral no aborda directamente esta situación, lo que podría generar ambigüedad y posibles conflictos en la aplicación de la ley.

Protección al trabajador

La normativa española establece la necesidad de justificar y demostrar la causa objetiva del despido, así como el pago de una indemnización adecuada al trabajador despedido. Estas medidas buscan proteger los derechos de los empleados y garantizar una compensación justa por la pérdida del empleo. En Ecuador, la falta de disposiciones específicas puede generar un vacío legal en cuanto a la protección del trabajador en casos de extinción derivada de la digitalización y la tecnificación.

Adaptación y formación

España promueve la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos mediante medidas como la formación profesional continua y el fomento de la adquisición de nuevas competencias. Esto busca facilitar la transición laboral y reducir los impactos negativos de la extinción del contrato. En Ecuador, aunque no hay una normativa específica al respecto, existen programas y políticas que buscan fomentar la capacitación y la adquisición de habilidades en el ámbito laboral, lo que podría ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios tecnológicos.

Conclusiones

Tanto Ecuador como España enfrentan el desafío de la extinción del contrato derivada de la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos. Sin embargo, existen diferencias en la normativa de ambos países.

España cuenta con una regulación más específica que reconoce la posibilidad de despido objetivo por causas técnicas, organizativas o de producción, estableciendo requisitos y garantías para proteger los derechos de los trabajadores. En contraste, en Ecuador, la normativa laboral no aborda directamente esta situación, lo que podría generar incertidumbre y desprotección para los empleados.

Ambos países podrían beneficiarse de un marco legal más claro y específico que contemple los desafíos laborales que plantea la digitalización y la tecnificación de los procesos productivos. Además, es importante promover la adaptación y la formación de los trabajadores para facilitar su transición en un entorno laboral en constante evolución.

Bibliografía

- Aranda, D., Malla, T., Marcia, C., & Santamaría, J. (s.f.). ¿De lo empírico, un paso hacia la tecnificación? *DivulgaCiencia*. <http://tinyurl.com/43yfrckv>
- Armijos, S. (2022, 25 de marzo). Inversión genética y tecnificación, claves para el crecimiento de la industria acuícola ecuatoriana. *Revista Vistazo*. <http://tinyurl.com/npsdxmt>
- Asamblea Nacional. (2013). *Ley Orgánica de Comunicación*. Tercer Suplemento Registro Oficial 22, 25 de junio de 2023. <http://tinyurl.com/yywyps3>
- Bibliatodo Diccionario. (s.f.). Tecnificación. Qué es, Concepto y Definición. *Bibliatodo*. <https://tinyurl.com/2br8m4fb>
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo* [Última actualización 4 de noviembre de 2021]. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005. <https://tinyurl.com/2p976bp9>
- Clavijo, C. (2023, 10 de enero). ¿Qué es la digitalización y cuáles son sus ventajas? *HubSpot*. <https://tinyurl.com/y2jhush5>
- Chamorro, S. (2020, 8 de abril). Causas para la extinción del contrato de trabajo. *Deusto Formación*. <http://tinyurl.com/5akxvxbn>
- Cruz, J. (2017, 21 de octubre). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas Laborales*, (138), 13-47. <http://tinyurl.com/yc3r4kby>
- Embajada de España en Ecuador. (2021, 21 de junio). El riego y su tecnificación, esenciales para el sector agroexportador. *AECID*. <http://tinyurl.com/bdf9pb2k>
- Jurado, Á. (2020). Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET). *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3), 13-35. <http://tinyurl.com/2z6dhtan>
- Merizalde, M., Aguilar, B., & Tuárez, B. (2018, marzo). Producción de camarón y exportación. *Observatorio Economía Latinoamericana*. <http://tinyurl.com/yn9pyw8m>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Ley del estatuto de los trabajadores*. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. BOE-A-2015-11430. <https://tinyurl.com/ycakzsjf>



- Orellana, W. (2016, 23 de septiembre). *Análisis del impacto de la tecnificación de los procesos productivos, en la competitividad de las PYMES camaroneras del cantón Guayaquil* [Tesis de grado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://tinyurl.com/5n97wcnv>
- Palacios-Meléndez, J., Benavides-Rodríguez, A., Tomalá-Alejandro, J., & Calero-González, G. (2018, junio). Tecnificación en los procesos de producción artesanal de la miel de abeja. *Revista de Negocios & PYMES*, 4(12), 43-48. <http://tinyurl.com/5akch79y>
- Ríos, K. (2024, 17 de enero). ¿Qué tipos y causas de extensión del contrato de trabajo existen? *PayFit*. <http://tinyurl.com/4snzepjd>
- Salinas, M. (2017, 18 de diciembre). Acuerdos extintivos entre empresa y trabajador: ¿Aconsejables? *Cerem*. <https://tinyurl.com/3cdwz49t>

En un mundo cada vez más digitalizado, las formas de trabajo han evolucionado rápidamente, planteando nuevos desafíos y oportunidades tanto para empleados como para empleadores. *El libro Nuevas Modalidades de Trabajo en los Entornos Digitalizados*, ofrece una profunda exploración de cómo la tecnología y la digitalización están transformando el ámbito laboral.

La autora presenta un análisis comparativo entre Ecuador y España, destacando las similitudes y diferencias en la adaptación y regulación de las nuevas modalidades de trabajo. A través de una rigurosa investigación, la obra aborda temas clave como la calificación de los trabajadores en entornos digitales, la incidencia de la inteligencia artificial en el empleo, los derechos laborales en un mundo digitalizado, y las implicaciones de la digitalización en la terminación de contratos laborales.

Este libro es una herramienta invaluable para académicos, profesionales del derecho laboral, empresarios y cualquier persona interesada en comprender las dinámicas actuales y futuras del trabajo en la era digital. Además, proporciona recomendaciones para la adaptación y regulación adecuada, asegurando que los derechos laborales se mantengan en la vanguardia de la evolución tecnológica.



Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil

ISBN: 978-9942-617-10-1



9 789942 617101