

Legal framework for labor: an in-depth analysis of modern labor relations
Marco legal del trabajo: analisis profundo de las relaciones laborales modernas

Autores:

Mgs. Hurtado-Rodríguez, Jaime Geovanny
ABOGADO – ESTUDIO JURIDICO HURTADO & ASOCIADOS
Magister en Derecho Procesal, Master en Derechos Humanos Sistema de Protección
Doctorando en Derecho
Guayaquil - Ecuador

 jaiame_hur@hotmail.com
 <https://orcid.org/0009-0000-7363-5494>

Ab. Borbor-Veliz, Jorge Alejandro
ABOGADO – ESTUDIO JURIDICO BORBOR & GUERRON
Maestrante en Derecho Procesal
Guayaquil-Ecuador

 jborbor_88@hotmail.com
 <https://orcid.org/0009-0006-6487-0402>

Fechas de recepción: 29-MAR-2025 aceptación: 29-ABR-2025 publicación: 30-JUN-2025

 <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigiar.com/>



Resumen

Las relaciones laborales han sufrido un cambio radical en estas últimas décadas. Desde la revolución industrial se ha evidenciado una legislación casi unánime en torno a las interacciones laborales entre patrono y empleado, sin embargo, esto ha cambiado de manera significativa en estos últimos tiempos por la irrupción de la tecnología, crisis económica global, cambios en las necesidades de los usuarios en cuanto a bienes y servicios, entre otros factores que han rediseñado la nueva realidad laboral en el planeta. El objetivo principal de esta investigación, es el análisis profundo de las relaciones laborales modernas. Realizado bajo una metodología bibliográfica por medio de la utilización de fuentes secundarias como artículos científicos, publicaciones académicas entre otros, todo ello dentro de plataformas de revistas indexadas como Dialnet, Latindex, Scielo, entre otros. Como principal hallazgo se puede mencionar el hecho de que aún y cuando se han dado los primeros pasos en el reconocimiento de nuevas formas laborales y su posterior regulación legal, aún falta un largo camino que recorrer en este tema, ya que a diario las transformaciones tecnológicas dan pasos agigantados trayendo como consecuencia la aparición de nuevas formas de trabajo.

Palabras Clave: relaciones laborales; tecnología; legislación

Abstract

Labor relations have undergone radical change in recent decades. Since the Industrial Revolution, there has been almost unanimous legislation regarding labor interactions between employers and employees. However, this has changed significantly in recent years due to the emergence of technology, the global economic crisis, changes in user needs for goods and services, and other factors that have reshaped the new labor reality on the planet. The main objective of this research is an in-depth analysis of modern labor relations. This research was conducted using a bibliographic methodology through the use of secondary sources such as scientific articles and academic publications, all within indexed journal platforms such as Dialnet, Latindex, and Scielo. The main finding is that, although the first steps have been taken in the recognition of new forms of labor and their subsequent legal regulation, there is still a long way to go in this area, as technological transformations make giant strides daily, resulting in the emergence of new forms of work.

Keywords: labor relations; technology; legislation



Introducción

El panorama del mundo del trabajo ha experimentado una metamorfosis trascendental en las últimas décadas, impulsada por una confluencia de fuerzas disruptivas que han redefinido las dinámicas entre empleadores y trabajadores. La irrupción de las nuevas tecnologías, la intensificación de la globalización y la consecuente reconfiguración de las cadenas de suministro han erosionado los cimientos de los modelos laborales tradicionales, dando paso a una era de relaciones laborales inherentemente más complejas, flexibles y, en muchos casos, precarias. Este artículo se adentra en un análisis profundo del marco legal del trabajo, examinando cómo las normativas existentes se enfrentan a los desafíos y oportunidades que emergen de esta profunda transformación, con especial atención a las implicaciones para países en desarrollo como Ecuador.

La economía colaborativa y las plataformas digitales, si bien han abierto avenidas para la innovación y la generación de ingresos, también han difuminado las líneas tradicionales entre el empleo asalariado y el trabajo independiente, planteando interrogantes fundamentales sobre la protección de los derechos laborales, la seguridad social y la equidad en las condiciones de trabajo.

La digitalización, como motor de la tercera y cuarta revolución industrial, se erige como un catalizador fundamental de estos cambios. Su impacto se extiende a la automatización de tareas, la creación de nuevos roles profesionales, la transformación de los procesos productivos y la emergencia de mercados laborales virtuales. Sin embargo, este avance tecnológico también conlleva el riesgo de exacerbar las desigualdades existentes, generando una polarización del mercado laboral entre empleos altamente calificados y aquellos que ofrecen escasa protección y remuneración.

En este contexto dinámico, el marco legal del trabajo se encuentra en una encrucijada crítica. Las normativas concebidas para un modelo laboral predominantemente basado en la relación de subordinación y el empleo a tiempo completo se ven desafiadas por la creciente diversidad de las formas de trabajo y la difuminación de las fronteras entre el empleador y el trabajador. La necesidad de adaptar la legislación laboral para abordar las particularidades de los



trabajadores de plataformas, los freelancers y otras modalidades de empleo atípicas se vuelve cada vez más apremiante.

Este análisis explorará cómo el concepto de subordinación, históricamente central en la definición del contrato de trabajo, se manifiesta y se interpreta en el contexto de las nuevas relaciones laborales. Se examinará la relevancia de los indicadores tradicionales de laboralidad y la posible necesidad de desarrollar nuevos criterios que capturen la realidad de las formas de trabajo mediadas por la tecnología. Asimismo, se destacará el papel crucial del Estado y del poder judicial en la interpretación y aplicación de la ley, así como la urgencia de una política laboral proactiva que promueva la creación de empleos de calidad y la justicia social en este nuevo panorama laboral.

Método

En cuanto a la metodología empleada, se llevó a cabo una investigación bibliográfica exhaustiva. Se exploraron repositorios de acceso abierto como ResearchGate, Dialnet, Scielo y Academia.edu para identificar artículos pertinentes al tema de estudio. Adicionalmente, se utilizó Google Académico como motor de búsqueda principal, consultando bases de datos especializadas en ciencia e ingeniería mediante términos clave relevantes como "relaciones laborales", "tecnología" y "marco jurídico".

Para seleccionar las fuentes bibliográficas más relevantes y confiables, se consideraron criterios como la validez y la confiabilidad de la fuente, priorizando información publicada en revistas científicas de alto impacto, repositorios de acceso abierto reconocidos y sitios web de organizaciones de renombre. También se valoró la actualidad de la información, dando preferencia a estudios y artículos recientes que reflejaran los avances más recientes en el tema central de la investigación.

Resultados y discusión

La dinámica laboral mundial siempre ha estado diferenciada entre un patrono y un empleado, básicamente esta relación es la que define diferentes tipos de interacciones laborales que dan como resultado algún tipo de producción o servicio, sin embargo, con el paso de las décadas, estas interacciones se han modificado gradualmente hasta ahora estar normadas según diferentes tipos de situaciones.



Desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta los años setenta, tener un empleo formal, estable y con salario fue la principal vía para que los trabajadores y sus familias obtuvieran beneficios sociales y protección. Además, este tipo de trabajo sirvió como cimiento para la organización del movimiento obrero. En la sociedad moderna, el trabajo se convirtió en un fenómeno social que abarcaba muchos aspectos de la vida (Maldovan, 2020, p. 158).

En un contexto global donde las naciones desarrolladas están disminuyendo la protección social que ofrecían sus sistemas de bienestar, y donde en los países en desarrollo se ve amenazada la función tradicional del mercado laboral como medio para integrar a las personas, ha crecido el interés de expertos, organizaciones internacionales y grupos sociales por comprender cómo la reorganización mundial de las cadenas de suministro y el impacto transformador de los avances tecnológicos, junto con el auge de la economía digital y colaborativa, afectan el empleo (CEPAL, 2020, p. 11).

Según Silva (2022), las relaciones laborales, también conocidas como Relaciones de Trabajo o Relaciones Industriales, se basan en teorías iniciales que buscaron comprender su origen y evolución. Un modelo influyente es el propuesto por John Dunlop en su libro "Sistema de Relaciones Industriales" (1993). Según Dunlop, los empleadores, los trabajadores (y sus organizaciones) y las entidades gubernamentales interactúan continuamente, creando normas y prácticas específicas en el lugar de trabajo. Esta interacción se desarrolla en un entorno influenciado por factores como la tecnología utilizada, las características de la comunidad laboral, las dinámicas del mercado de productos y las regulaciones establecidas por el gobierno.

En este sentido, es importante mencionar, que el trabajo implica lazos entre personas. Facilita la creación de conexiones tanto dentro como fuera del ambiente laboral. Estas relaciones sociales nos dan la posibilidad de desarrollar estrategias conjuntas para resistir la dominación que se manifiesta en el trabajo, especialmente cuando la relación principal es entre el capital y el trabajador (Vitoli, 2023).

Sin duda alguna, el trabajo ha significado una manera de dignificar al ser humano, ya que por medio de este, los seres humanos han logrado desarrollar sus capacidades físicas como intelectuales, logrando así una satisfacción personal y profesional que aumenta la calidad de vida de cada persona. En torno a esto, es conveniente conocer que las formas en como se



concebía el trabajo en tiempos anteriores ha cambiado significativamente en función de los acontecimientos políticos de cada región, la legislación laboral y los avances tecnológicos que se han generado en estos últimos tiempos.

En torno a lo anterior, Fernández. (2024, p. 22) asevera que el ámbito laboral ha sido un actor principal en este contexto de cambios. La influencia del avance inevitable de las nuevas tecnologías se siente fuertemente en las relaciones laborales. La llegada de la digitalización al trabajo, tanto para cada empleado como para los grupos de trabajadores, ha generado un cambio profundo en las normas que regulan estas relaciones. Las tecnologías digitales pueden mejorar la vida y el trabajo de quienes saben utilizarlas. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que para aprovechar estas nuevas oportunidades, los trabajadores deben poseer ciertas habilidades para trabajar de forma segura en entornos digitales. De lo contrario, cualquier posible mejora podría ser perjudicial.

Por otro lado, la digitalización es un factor significativo en la reorganización del mundo laboral. Es responsable de una parte importante de la creación (26%) y la eliminación (39%) de empleos, así como de los cambios en el estatus (42%) y la naturaleza (casi el 63%) de los puestos de trabajo. Esto indica que, aunque interactúa con otros factores, la digitalización por sí sola impulsa muchos procesos de reestructuración en las interacciones personales. Sin embargo, el impacto de la digitalización varía considerablemente entre países, dependiendo de su nivel general de digitalización. En algunos lugares, la reestructuración ligada a la digitalización es ya un tema importante en las negociaciones entre trabajadores y empleadores. En otros, su papel ha sido menos relevante hasta ahora (Castro, 2024).

Para comprender las transformaciones actuales en el ámbito laboral, es esencial reconocer que las dinámicas entre empresas y trabajadores están influenciadas por una diversidad de factores. A nivel interno de las organizaciones, las capacidades y conocimientos de los empleados, la adopción de nuevas tecnologías y los cambios en la gestión son elementos clave que moldean las relaciones laborales. Simultáneamente, fuerzas externas como las variaciones en la demanda del mercado, las políticas gubernamentales y las crisis económicas ejercen un impacto significativo en el empleo y las condiciones de trabajo.

En torno a esto, Sankararaman et al. (2024, p. 1628) comenta que la aparición y el crecimiento de la economía colaborativa han cambiado la forma en que entendemos el empleo tradicional,



modificando la dinámica de la fuerza laboral y poniendo a prueba las ideas económicas convencionales. Caracterizada por acuerdos de trabajo de corta duración y la contratación de trabajadores independientes, esta economía abarca diversos sectores como el transporte, el alojamiento y los servicios profesionales. Impulsado por plataformas en línea, este mercado laboral flexible ha atraído a muchos trabajadores a nivel global, presentando tanto oportunidades como retos para individuos, empresas y quienes crean las leyes. El cambio desde las formas de empleo tradicionales hacia el trabajo por proyectos ha sido impulsado por factores como el avance de la tecnología, los cambios en lo que buscan los consumidores y el deseo de más independencia por parte de los trabajadores. Mientras que quienes apoyan la economía de trabajos puntuales resaltan su capacidad para ofrecer flexibilidad e ingresos extra, quienes la critican expresan preocupación por la inestabilidad laboral, la falta de beneficios y el debilitamiento de los derechos de los trabajadores.

La política, es uno de los factores que inciden directamente en la regulación de las relaciones laborales actuales, ya que las relaciones laborales se fortalecen cuando existen acuerdos, ya sean solo entre empleadores y trabajadores o incluyendo al Estado. Estos pactos, tanto si están escritos como si son tácitos, son importantes. No obstante, en el día a día, la interacción directa entre capital y trabajo ocurre en los lugares de producción o en el entorno donde se desarrollan estas relaciones. Es en este punto donde se ha puesto el énfasis. Cuando se habla de acuerdos y sus resultados, lo ideal es una situación donde ambas partes ganen. Lo más frecuente es que una parte gane y la otra ceda o haga concesiones. Sin embargo, la falta de acuerdo generalmente lleva a situaciones donde una parte gana y la otra pierde, o incluso donde ambas pierden. Por lo tanto, lo importante es un pacto que no elimine el conflicto, sino que lo encauce. De esta manera, las instituciones pueden abordar los problemas buscando el máximo nivel posible de acuerdo y evitando el conflicto (Lucena, 2024, p. 10).

Para Castillo y Midaglia (2022, p. 79) durante las administraciones de izquierda en latinoamérica, se implementó una importante regulación del mercado de trabajo, lo que significó un avance en la consolidación de los derechos laborales tanto a nivel colectivo (fortalecimiento sindical, derecho a huelga) como individual (regulación contractual, protección contra el despido, mejora de las prestaciones por desempleo y protecciones especiales). Estas medidas buscaron establecer un marco más equitativo y protector para los



trabajadores en sus interacciones con los empleadores. No obstante, si bien estas mejoras en los derechos laborales y las relaciones de trabajo coexistieron con el crecimiento económico, no lograron erradicar prácticas como el trabajo informal y la tercerización, que continuaron siendo estrategias de contratación utilizadas por las grandes empresas, limitando una mejora uniforme de las condiciones laborales para todos los trabajadores. Adicionalmente, el poder político acumulado por los sindicatos generó desafíos en la promoción de una mayor democracia interna dentro de estas organizaciones, lo que podría haber afectado la representatividad y la dinámica interna de las relaciones laborales organizadas.

En consecuencia, los gobiernos de izquierda en Latinoamérica priorizaron las políticas laborales como un medio fundamental para influir en las dinámicas entre empleadores y trabajadores. Estas políticas de bienestar se erigieron como elementos centrales en la búsqueda de una mejor distribución de la riqueza, impactando positivamente las condiciones de empleo y, crucialmente, fortaleciendo la capacidad de acción colectiva de los sindicatos, actores clave en las relaciones laborales.

Es por esto que resulta imperativo, conocer los diversos factores que influyen en las dinámicas de las relaciones laborales, en este sentido, Grisolia (2024) describe lo siguiente:

- La situación social: La realidad social, marcada por el desempleo, el subempleo, los niveles de pobreza y la informalidad laboral, actúa como un factor que presiona y vuelve más maleables las dinámicas entre empleadores y trabajadores.
- La política laboral y el derecho de fondo: la política laboral y las leyes de fondo son fundamentales para el desarrollo de las relaciones laborales. Es importante tener un conjunto de normas que regulen el mercado de trabajo de manera adecuada y clara, junto con políticas que busquen activamente la creación de empleos de calidad – lo que implica justicia social – y que a la vez impulsen la capacidad de las pequeñas empresas para competir.
- El derecho procesal y la conciliación: La rapidez en los juicios laborales es crucial para el buen funcionamiento de las relaciones de trabajo y la política laboral. Es necesario buscar un proceso judicial más sencillo, adaptable y sin formalismos innecesarios que puedan ser más importantes que el fondo del asunto. Un apego



excesivo a las formalidades legales constituye un uso abusivo del derecho que impide una justicia adecuada en el ámbito laboral

- El factor humano y el rol del juez laboral: Los jueces desempeñan un rol fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales y en la definición de la política laboral. Actúan como mediadores para lograr la paz y la equidad en este ámbito, una función que se vuelve aún más crucial en tiempos de dificultad económica. La labor del juez no se limita a la teorización abstracta del derecho, sino que implica la creación de jurisprudencia a través de la aplicación práctica y prudente de la ley. En este sentido, tienen la responsabilidad ética de impartir justicia de manera consciente.

Por otro lado, existe una serie de indicadores que permiten establecer una relación laboral, Los indicadores de la relación de trabajo son datos concretos que típicamente caracterizan este tipo de vínculo legal. Al aplicar estos indicadores a una forma específica de prestación de servicios que se está analizando un método conocido como "test de laboralidad" o "técnica del haz de indicios", el juez puede formarse una primera opinión sobre su naturaleza jurídica. Las listas de estos indicadores de la relación de trabajo pueden ser establecidas por leyes, decisiones judiciales, acuerdos entre trabajadores y empleadores, políticas de las empresas o por estudios académicos en la materia. Carballo (2020, p. 99) los describe a continuación:

- a) El hecho de que el trabajo: El trabajo se lleva a cabo siguiendo las directrices y bajo la supervisión de otra persona. Además, implica que el trabajador se incorpora y forma parte de la estructura de la empresa. Finalmente, la labor se realiza total o principalmente en provecho de esa otra persona o entidad.
- b) El hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador: Esta retribución representa la totalidad o la mayor parte de los ingresos del trabajador. Además, comprende pagos no monetarios como comida, alojamiento, transporte u otros beneficios. También implica el reconocimiento de derechos laborales fundamentales como el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. Otro indicador es que la persona o entidad que requiere el trabajo cubre los gastos de viaje necesarios para que el trabajador pueda realizar sus tareas.

Ahora bien, las relaciones laborales actuales están marcadas por la globalización y los avances tecnológicos, esto ha traído como consecuencia, que en todas las regiones del planeta



se hayan tenido que modificar las legislaciones contractuales con la finalidad de proporcionar un marco jurídico que regule las diferentes modalidades de trabajo.

En este sentido, López (2023) comenta que a los modelos tradicionales de interacciones laborales, se suman los cambios trascendentales que han experimentado diversas naciones desde la década de los ochenta. Las tendencias inherentes a la tercera y cuarta revolución industrial, tales como la globalización y la digitalización, han adquirido un protagonismo creciente en el panorama mundial, particularmente en la última década. Esto ha incidido no solo en la economía de los países, sino que también ha transformado de manera significativa la concepción misma de la relación laboral. Se ha observado una transición desde el modelo fordista hacia el posfordista, y con ello, hacia una denominada "modernidad líquida" que promueve la primacía de los valores de la eficiencia económica y la flexibilidad.

De igual forma, esta transformación se ha reflejado en los marcos normativos de distintos países, donde se han implementado reformas importantes con el fin de adaptar la legislación a las nuevas exigencias del mercado de trabajo. No obstante, la problemática reside en la orientación de dichas reformas, donde en muchos casos ha prevalecido una perspectiva capitalista. Esto ha generado una tendencia a desplazar y reducir progresivamente las garantías y los derechos de los trabajadores previstos en sus ordenamientos jurídico-laborales, en aras de alcanzar un incremento en la productividad y la rentabilidad empresarial. En este sentido, Guerrero (2023, p. 36) asevera que la subordinación se considera el elemento más crucial del contrato de trabajo, ya que su existencia permite distinguir este tipo de relación de otros vínculos, como la prestación de servicios, y ya que a nivel global, la tecnología ha permeado numerosas actividades diarias, lo que conlleva una constante evolución de los procesos, resulta necesaria la implementación de soluciones y medidas efectivas y prácticas, como la irrupción de las plataformas digitales en el ámbito laboral. Esta incursión es significativa para dinamizar la economía y fomentar nuevas iniciativas empresariales, generando nuevas fuentes de ingresos gracias a la tecnología. Sin embargo, este impulso económico no justifica la vulneración de los derechos laborales fundamentales, como la seguridad social, el salario mínimo y las prestaciones sociales. El deterioro de las condiciones de trabajo no se debe intrínsecamente a las plataformas digitales, sino a la

ausencia de un marco normativo estructural que se ajuste a las particularidades del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

También, Sánchez y Martínez (2023) hacen énfasis en que la irrupción de nuevas tecnologías está transformando radicalmente los métodos de producción, las dinámicas de empleo y la naturaleza del trabajo en sí. Esta revolución tecnológica exige la formulación de políticas y estrategias laborales innovadoras. Las previsiones sobre su impacto en el empleo, las modalidades de contratación, las estructuras salariales y los sistemas de prestaciones están siendo nuevamente cuestionadas por los intereses del capital, pero también están suscitando nuevas formas de resistencia y organización por parte de los trabajadores. Se trata de una revitalización del concepto de flexibilidad, defendido desde la década de los ochenta por el neoliberalismo. Esta perspectiva argumentaba que el modelo de trabajo y empleo predominante durante la era fordista y del Estado de bienestar presentaba rigideces que obstaculizaban la adopción de nuevas tecnologías y formas de organización laboral, generando costos e ineficiencias excesivas. Como estrategia política y retórica, se impulsó la flexibilidad laboral, un concepto con diversas interpretaciones y dimensiones, incluyendo la flexibilidad numérica (en la contratación), la funcional (en las tareas) y la salarial (en la remuneración).

Afortunadamente, y en consecuencia de las crisis económicas de la región se han logrado visibilizar una serie de situaciones ligadas a los tipos de contrataciones que en la actualidad se están llevando a cabo, ya que precisamente, la incursión de las tecnologías en el trabajo ha logrado revolucionar el ámbito laboral mundial, estipulando al fin una serie de nuevas y más robustas legislaciones que permitan la inclusión de estas nuevas modalidades de trabajo. Pinos (2024) destaca que al igual que en otras naciones, Ecuador ha dado mayor importancia a las leyes de impuestos que a las laborales en lo que respecta a los trabajadores de plataformas digitales. Estos empleados, como los repartidores, se enfrentan a retos particulares, incluyendo el trabajo en motocicletas o bicicletas durante extensas jornadas, a menudo bajo diversas condiciones climáticas y con la presión de las evaluaciones de usuarios y comercios asociados. A pesar de su significativa contribución y las difíciles condiciones en las que desempeñan sus labores, todavía no se han promulgado leyes que regulen de forma completa su situación laboral en Ecuador. Por ello, resulta fundamental que Ecuador continúe



legislando en torno a estas nuevas relaciones laborales impulsadas por la tecnología, con el fin de garantizar los derechos y establecer condiciones justas para estos trabajadores.

Conclusiones

El análisis exhaustivo de las relaciones laborales modernas revela una transformación profunda y multifacética impulsada principalmente por la irrupción y la proliferación de las nuevas tecnologías, la globalización y la consecuente reestructuración de los modelos productivos. El tránsito del paradigma fordista hacia un esquema posfordista, signado por la "modernidad líquida" y la preeminencia de la eficiencia económica y la flexibilidad, ha generado una tensión inherente entre la necesidad de adaptabilidad de las empresas y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este contexto dinámico, el marco legal del trabajo se enfrenta a desafíos sin precedentes para mantenerse relevante, equitativo y capaz de fomentar tanto la productividad como la justicia social.

La digitalización, como motor de la tercera y cuarta revolución industrial, ha demostrado ser un factor disruptivo significativo en la creación, destrucción y transformación de los puestos de trabajo. La economía colaborativa y las plataformas digitales han erosionado las nociones tradicionales de empleo, dando paso a formas de trabajo más flexibles, pero, a menudo, precarias. La ausencia de una regulación integral y adaptada a las particularidades de estos nuevos modelos laborales, como se evidencia en el caso de los trabajadores de plataformas en Ecuador y en otros países, expone a estos trabajadores a condiciones laborales exigentes sin las debidas garantías de seguridad social, salario mínimo y prestaciones. Esta situación subraya la urgencia de una intervención legislativa proactiva que reconozca la realidad de estas nuevas relaciones laborales y establezca un marco de derechos y obligaciones claro para todas las partes involucradas.

La subordinación, históricamente considerada un elemento definitorio del contrato de trabajo, se presenta como un concepto clave en la distinción entre relaciones laborales genuinas y otras formas de prestación de servicios. La aplicación de indicadores específicos, como la dependencia económica, la recepción de pagos en especie y beneficios laborales tradicionales, la cobertura de gastos de viaje por el empleador y la ausencia de riesgo financiero para el trabajador, se erige como una herramienta esencial para los juzgadores al momento de determinar la naturaleza jurídica de una relación. Sin embargo, la naturaleza



cambiante del trabajo mediado por la tecnología desafía la aplicación estricta de estos indicadores tradicionales, requiriendo una interpretación evolutiva y una posible ampliación de los criterios para garantizar la protección de los trabajadores en contextos laborales atípicos.

El rol del Estado, y particularmente del poder judicial, se torna crucial en este escenario de transformación. Los jueces no solo actúan como garantes de la paz y la equidad en las relaciones laborales, especialmente en tiempos de crisis económica, sino que también tienen la responsabilidad de construir jurisprudencia que se ajuste a las nuevas realidades del mundo del trabajo. La celeridad y la simplificación de los procesos judiciales laborales son fundamentales para asegurar una justicia oportuna y efectiva, evitando que formalismos excesivos prevalezcan sobre los derechos sustantivos de los trabajadores.

La política laboral y el derecho sustancial emergen como pilares esenciales para la construcción de un marco regulatorio adecuado y previsible. Es imperativo que los países, incluyendo Ecuador, prioricen la formulación de políticas proactivas dirigidas a la generación de empleos de calidad que promuevan la equidad social y la competitividad microeconómica. Esto implica no solo la regulación de las nuevas formas de trabajo derivadas de la tecnología, sino también la adaptación de las normativas existentes para abordar los desafíos persistentes como la desocupación, el subempleo, la pobreza y el trabajo informal, elementos que históricamente han ejercido presión sobre la dinámica de las relaciones laborales.

La experiencia de los gobiernos de izquierda en Latinoamérica durante los años noventa, al intentar regular un mercado laboral liberalizado a través de medidas laborales y el fortalecimiento de los derechos colectivos e individuales, ofrece lecciones valiosas. Si bien estas iniciativas lograron importantes avances en la protección de los trabajadores, también enfrentaron desafíos relacionados con la persistencia del trabajo informal y la tercerización, así como con la democratización interna de las organizaciones sindicales. Estos antecedentes sugieren la complejidad inherente a la tarea de equilibrar la protección laboral con la flexibilidad económica y la necesidad de abordar las causas estructurales de la precariedad laboral.

La reconfiguración del marco legal del trabajo en la era de las relaciones laborales modernas exige un enfoque multidimensional y adaptativo. Los legisladores, los jueces, los



empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deben participar en un diálogo constructivo para diseñar normativas que respondan a los desafíos de la digitalización y la globalización sin menoscabar los derechos fundamentales de los trabajadores. La prioridad debe ser la creación de un ecosistema laboral que fomente la innovación y la productividad, al tiempo que garantiza condiciones de trabajo decentes, seguridad social y oportunidades de desarrollo para todos los ciudadanos. Ignorar la urgencia de esta adaptación legislativa podría perpetuar la precariedad laboral y exacerbar las desigualdades sociales, socavando el potencial de un crecimiento económico inclusivo y sostenible

Referencias

- Carballo, C. (2020). *Indicios de la Relación de Trabajo y Empresa Digital*. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Recuperado el 24 de Abril de 2025, de <https://www.acienpol.org.ve/wp-content/uploads/2020/06/R%C3%A9gimen-jur%C3%ADdico-del-trabajo-coordinador-C%C3%A9sar-Augusto-Carballo-Mena.pdf>
- Castillo Fernández, M., & Midaglia, C. (2022). Política social y laboral en el Cono Sur en el siglo XXI. Progresos y retrocesos en un nuevo contexto político. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(30), 72-87. doi:<https://doi.org/10.24965/gapp.11006>
- Castro, A. (2024). La digitalización empresarial como factor desencadenante de despidos colectivos. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 12(1). Recuperado el 23 de Abril de 2025, de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/97
- CEPAL. (2020). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 24 de Abril de 2025, de https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan_1.1.pdf
- Fernández, J. (2024). Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 12(1). Recuperado el 23 de Abril de 2025, de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/97



- Grisolia, J. A. (2024). Hacia dónde vamos: los desafíos del Derecho Laboral en tiempos de cambios. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 12(1). Recuperado el 24 de Abril de 2025, de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1416/1516
- Guerrero, J. (2023). *Criterios básicos para una regulación eficaz de las nuevas formas de trabajo*. Bogotá: Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título de Magíster en Derecho al Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 26 de Abril de 2025, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/86643/1073384234-2024.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- López, S. (2023). La transformación de las relaciones laborales en el marco de la Industria 4.0.: representantes comerciales ¿Cambios en la naturaleza de su vínculo contractual? *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum Estudios Doctrinales*(8), 93-114. Recuperado el 25 de Abril de 2025, de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/download/818/979/1151>
- Lucena, H. (20 de Marzo de 2024). Relaciones de trabajo y poder. Referencias al caso venezolano. *Dialnet*(24). Recuperado el 23 de Abril de 2025, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9733874.pdf>
- Maldovan, J. (2020). Las relaciones laborales en el trabajo asociativo y autogestivo: Reflexiones a partir del caso argentino. *Astrolabio Nueva Epoca*.(24), 156-185. Recuperado el 22 de Abril de 2025, de https://www.researchgate.net/publication/339377474_Maldovan_Bonelli_J_2020_Las_relaciones_laborales_en_el_trabajo_asociativo_y_autogestivo_reflexiones_a_partir_del_caso_argentino_Revista_Astrolabio_24_enero-junio_pp_156-185
- Pinos, E. (2024). *Las nuevas tecnologías y el derecho laboral en el Ecuador. El caso de los repartidores de las plataformas digitales*. Quito: Tesis de grado previo a la obtención del título de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado el 26 de Abril de 2025, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10003/1/T4386-MDLSS-Pinos-Las%20nuevas.pdf>



- Sánchez, G., & Martínez, M. (2023). Cambios y retos en las relaciones laborales. México 2018-2022. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52). doi:<https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.5>
- Sankararaman, G., Natarajan, R., Rengarajan, V., Vembu, N., & Indhumathi, D. (2024). Gig Economy's Impact On Workforce Dynamics And Economic Resilience. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(6), 1627-1634. doi:10.53555/kuey.v30i6.5561
- Silva, B. J. (2022). *Las relaciones laborales en Venezuela en época de crisis y su marco regulatorio*. San Diego: Tesis de grado presentada previo a la obtención del título de Abogado. Recuperado el 24 de Abril de 2025, de <https://riujap.ujap.edu.ve/server/api/core/bitstreams/8c49a92e-6b80-49ee-a238-eb7fc14dad90/content>
- Vitoli, A. (2023). Las relaciones laborales frente al reto de nuevas formas emergentes de representación. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*(24), 63-92. doi:<https://doi.org/10.54789/rihumso.23.12.24.4>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

