

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

La transición de los derechos laborales en México ante la adopción de inteligencia artificial en las empresas

The transition of labor rights in Mexico in the face of the
adoption of artificial intelligence in companies

Tania Haidée Torres Chávez

tania.chavez@umich.mx

<https://orcid.org/0009-0006-5313-8304>

Universidad Michoacana de San Nicolás
de Hidalgo

Morelia - México

Miguel Ángel Medina Romero

miguel.medina.romero@umich.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4067-2816>

Universidad Michoacana de San Nicolás
de Hidalgo

Morelia - México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4540>

Artículo recibido: 06 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 20 de
septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4540>

La transición de los derechos laborales en México ante la adopción de inteligencia artificial en las empresas

The transition of labor rights in Mexico in the face of the adoption of artificial intelligence in companies

Tania Haidée Torres Chávez

tania.chavez@umich.mx

<https://orcid.org/0009-0006-5313-8304>

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelia - México

Miguel Ángel Medina Romero

miguel.medina.romero@umich.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4067-2816>

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Morelia - México

Artículo recibido: 06 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 20 de septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El estudio analiza la transición de los derechos laborales en México frente a la adopción de inteligencia artificial (IA) en las empresas. Examina el impacto de la automatización, el aprendizaje automático y el procesamiento de lenguaje natural en los procesos productivos y en la configuración de las relaciones laborales. Se revisan antecedentes históricos de la IA y su progresiva incorporación en sectores como la industria automotriz, textil, de servicios y educativo, identificando ventajas productivas y riesgos, entre ellos el desplazamiento laboral, la desigualdad y la exclusión. El marco normativo se aborda a partir de la reforma constitucional de 2017, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 2019 y la regulación del teletrabajo en 2021, contextualizando sus objetivos en la modernización de la justicia laboral, la libertad sindical y la ampliación de derechos. Se considera a trabajadores, empleadores, sindicatos y autoridades como actores clave en la prevención de impactos negativos de la IA mediante capacitación tecnológica, actualización profesional y diálogo social. Los resultados indican que la IA genera transformaciones significativas en la organización del trabajo, que exigen ajustes legislativos continuos para proteger la estabilidad, igualdad y dignidad laboral. Se concluye que las políticas públicas deben incentivar la preservación del empleo, promover la inclusión digital y garantizar que la integración de la IA se realice con criterios éticos y de responsabilidad social. Las implicaciones alcanzan el diseño de marcos regulatorios adaptativos y la implementación de estrategias formativas que fortalezcan el capital humano ante la cuarta revolución industrial.

Palabras clave: inteligencia artificial, derechos laborales, automatización, legislación laboral, México

Abstract

The study analyzes the transition of labor rights in Mexico in the face of the adoption of artificial intelligence (AI) in companies. It examines the impact of automation, machine learning, and natural language processing on productive processes and the configuration of labor relations. It reviews the

historical background of AI and its progressive incorporation in sectors such as the automotive, textile, service, and educational industries, identifying productivity advantages and risks, including job displacement, inequality, and exclusion. The legal framework is addressed from the 2017 constitutional reform, the 2019 amendments to the Federal Labor Law, and the 2021 telework regulation, placing their objectives in the modernization of labor justice, union freedom, and rights expansion. Workers, employers, unions, and authorities are considered key actors in preventing the negative impacts of AI through technological training, professional updating, and social dialogue. The results indicate that AI generates significant transformations in work organization, requiring ongoing legislative adjustments to protect job stability, equality, and labor dignity. It is concluded that public policies must encourage job preservation, promote digital inclusion, and ensure that AI integration is carried out with ethical criteria and social responsibility. The implications extend to the design of adaptive regulatory frameworks and the implementation of training strategies that strengthen human capital in the face of the fourth industrial revolution.

Keywords: artificial intelligence, labor rights, automation, labor legislation, Mexico

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Torres Chávez, T. H., & Medina Romero, M. Ángel. (2025). La transición de los derechos laborales en México ante la adopción de inteligencia artificial en las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (4), 3666 – 3679.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4540>

INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA), entendida como el mecanismo para emular la capacidad humana de comprender, razonar y resolver problemas, además de replicar la inteligencia humana, ha permitido que las máquinas lleven a cabo tareas en las que sustituyen a la persona. Por este motivo, es importante analizar la forma en que el sector empresarial está evolucionando y alcanzando una nueva dimensión en lo que respecta a las relaciones con sus trabajadores.

Si bien es cierto que en el caso de México ha habido reformas a la legislación laboral destinadas a mejorar las condiciones de la clase trabajadora, también debe considerarse la necesidad de que esas normas atienden los cambios en los paradigmas de la forma de producción, sea de bienes o de servicios. En el presente documento se plantea la problemática que enfrenta la sociedad ante los vertiginosos cambios en la estructura empresarial y la importancia de generar disposiciones normativas en las que se contemple la protección y salvaguarda del derecho al trabajo que a toda persona corresponde.

Este derecho puede verse vulnerado con la implementación de mecanismos relacionados con la IA, pues al crear procesos automatizados o virtuales existe el riesgo de atentar contra la estabilidad laboral, lo que indiscutiblemente conlleva despidos masivos de trabajadores, generando así altos índices de desempleo con repercusiones en el entorno social y económico del país. Por ende, es necesario plantear estrategias de prevención ante el uso de IA dentro de las empresas y evitar la mayor afectación posible a la clase trabajadora en la natural transición laboral a que se enfrenta, derivada del uso de sistemas o procesos en los que la utilización de IA implique transgresión a los derechos de los trabajadores.

En primer término, se abordan aspectos relacionados con el uso y aplicación de la IA en la sociedad actual, considerando sus implicaciones en el sector empresarial y la forma en que esos mecanismos han propiciado la afectación al derecho de estabilidad de los trabajadores en las empresas. Enseguida se plantean los factores vinculados con el tratamiento que actualmente otorga la legislación mexicana al derecho del trabajo, tomando como punto de referencia la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, basada en la modificación de condiciones individuales de trabajo y en aspectos relacionados con la parte colectiva y procesal.

Posteriormente se realiza un análisis del contexto mexicano respecto a la situación tecnológica de las empresas y los sectores que mayor afectación han sufrido por la automatización y el empleo de mecanismos de IA, enfatizando las ventajas y desventajas de dichos procesos para la productividad al interior de las empresas. Este punto concluye advirtiendo sobre las posibles consecuencias que el uso de la inteligencia artificial en las empresas puede generar en los derechos laborales, lo cual, además de impulsar una transición evidente, impacta de manera significativa en los ámbitos económico y social de México.

METODOLOGÍA

Por tratarse de una investigación con enfoque cualitativo, se empleó el método de investigación documental o método de investigación bibliográfica, consistente en la selección, recopilación, análisis e interpretación de información obtenida de fuentes escritas y digitales previamente definidas (Medina & Rodríguez, 2025). El proceso inició con la delimitación temática —la transición de los derechos laborales en México frente a la adopción de la IA en las empresas— y la identificación de términos clave para la búsqueda de información en repositorios digitales, bibliotecas en línea, bases de datos académicas y sitios oficiales.

Las fuentes documentales incluyeron libros especializados, artículos publicados en revistas académicas indexadas, informes de organismos internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo, OIT), reportes gubernamentales (por ejemplo, de la Secretaría de Economía y del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos), así como legislación nacional vigente y reformas recientes a la Ley Federal del Trabajo. También se incorporaron capítulos de obras colectivas, ensayos académicos y material estadístico relevante para contextualizar el impacto de la IA en distintos sectores productivos.

Cada documento fue evaluado en cuanto a su pertinencia, actualidad y confiabilidad. Posteriormente, se realizó un análisis de contenido para identificar conceptos clave, tendencias, implicaciones legales y sociales, y propuestas normativas vinculadas con el tema. La interpretación de estos hallazgos permitió contrastar y sistematizar las posturas de diversos autores y organismos, integrando un panorama amplio y fundamentado sobre la relación entre IA y derechos laborales.

Este enfoque metodológico permitió obtener una visión integral y sustentada para comprender el fenómeno estudiado, desde sus antecedentes históricos hasta sus implicaciones jurídicas y socioeconómicas en el contexto mexicano.

DESARROLLO

La IA y su incidencia en la empresa

El trabajo consiste en una actividad humana que identifica al hombre de los animales, puesto que es la forma mediante la cual satisface sus necesidades básicas y desarrolla sus capacidades tanto físicas como intelectuales. Es tan vital en nuestra sociedad que está garantizado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y constituye el engranaje esencial para mantener en marcha la sociedad capitalista (Sigman & Bilinkis, 2024).

El vocablo “trabajo” deriva del latín *trabs*, *trabis*, entendido como traba o esfuerzo y es considerado como una actividad provechosa realizada por el ser humano, esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso aplicado a la generación de riqueza (Tena Suck, 2024), lo que evidencia que la persona y el trabajo conforman un vínculo esencial para el progreso de una sociedad, siendo indispensable que ese trabajo sea regulado jurídicamente para garantizar las mejores condiciones para su desarrollo, protegiendo así la esencia misma de quien lo ejecuta.

A lo largo de la historia, el trabajo ha pasado por diversas etapas, iniciando con la lucha de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos como clase trabajadora, alcanzando su florecimiento al lograrse la creación del derecho del trabajo y la instauración de un estatuto normativo que consagrara las condiciones mínimas a las que todo trabajador tiene derecho cuando ejecuta un trabajo personal, subordinado y remunerado. En ese orden de ideas, y ante la imparable evolución tecnocientífica que ha alcanzado la sociedad actual, es imposible dejar de advertir que, al interior de las empresas, se han implementado diversos mecanismos e instrumentos producto de la IA que pueden poner en riesgo derechos de los trabajadores e incluso afectar la economía nacional.

La empresa, entendida como la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios, es el ente en el que se producen las relaciones laborales entre trabajadores y patrón; desde el punto de vista patrimonial, los derechos de los trabajadores inciden en su capital social o activos (Tena Suck, 2024). En ese sentido, es importante considerar que, para el patrón, el hecho de disminuir el número de personas a su servicio implica reducir también sus gastos, lo que se traduce en la obtención de mayores ganancias, pues decrece el monto de sus obligaciones.

Ante el avance de la IA, es importante hacer referencia a sus orígenes, que se remontan al siglo pasado, concretamente a mayo de 1938, cuando el almirante británico Sir Hugh Sinclair creó, en Bletchley Park, el centro de operaciones secretas que concentró al grupo de Inteligencia encargado de descifrar los códigos encriptados por los alemanes durante la Segunda Guerra Mundial, dando origen a la máquina llamada “Enigma”, que mediante operaciones y cálculos descifró los mensajes utilizados por el ejército alemán, contribuyendo a la victoria aliada.

Este equipo, encabezado por Alan Turing, dio como resultado una versión rudimentaria de IA (Sigman & Bilinkis, 2024), que a la fecha se identifica como parte de los orígenes de la Teoría de la Computación. Tras su misión en la guerra, Turing desarrolló la Máquina de Turing, que realizaba cálculos matemáticos sustituyendo lápiz y papel mediante programación, sentando así las bases de la computadora moderna y la IA.

También deben mencionarse, además de Alan Turing (1912-1954), otros pioneros de la computación como:

Charles Babbage (1791-1871), conocido como el “padre de la computación” por su diseño de la Máquina Analítica, que, pese a no haberse concluido en su totalidad, constituye el primer concepto de computadora gracias a su memoria y capacidad de procesamiento, marcando así el desarrollo de la informática.

Ada Lovelace (1815-1852), colaboradora de Babbage, considerada la primera programadora de la historia, cuyo trabajo fue escribir el primer algoritmo destinado a ser procesado por una máquina y anticipar que las máquinas podían ir más allá de simples cálculos.

John von Neumann (1903-1957), con aportes decisivos en la teoría de juegos, la física cuántica, la lógica matemática, la economía y el desarrollo de la toma de decisiones automatizada (ver Tabla 1).

Tabla 1

Principales pioneros y aportes en la historia de la IA y la computación

Personaje	Aporte principal	Relevancia para la IA
Alan Turing	Máquina de Turing; descifrando Enigma.	Fundamentos de la computación y de la inteligencia artificial.
Charles Babbage	Diseño de la Máquina Analítica.	Primer concepto de computadora programable.
Ada Lovelace	Primer algoritmo para ser procesado por una máquina.	Primera programadora de la historia.
John von Neumann	Arquitectura de computadoras, teoría de juegos.	Base para sistemas de decisión automatizada.

Fuente: elaboración propia con base en Sigman y Bilinkis (2024) y Tena Suck (2024).

La sociedad ha sido testigo del creciente impacto de la IA y la automatización, al punto de considerarse que podrían desestabilizar el mercado laboral y provocar la desaparición de algunos empleos y la necesidad de crear otros nuevos (Harari, 2024), lo que hace necesario replantear normas laborales y condiciones de trabajo. Como advierte Harari, es imprescindible dotar a las nuevas generaciones de habilidades relevantes para el mercado laboral de 2050, involucrando al sector empresarial, obrero y gubernamental en la preparación del futuro de las relaciones laborales, garantizando el derecho a un trabajo digno y suficiente.

En el terreno conceptual, existen posturas como la de Anders Sandberg que consideran la inteligencia como una herramienta de resolución de problemas y productividad medible, similar a la capacidad de procesamiento de un ordenador (O'Connell, 2018). Así, la IA se entendería como la capacidad de resolver problemas mediante algoritmos, ejecutando acciones que antes eran exclusivas de humanos o facilitando su interacción con el entorno.

La IA tiene presencia en disciplinas como la medicina, la biología, la ingeniería, la historia y el derecho, y está integrada en sectores industriales como:

Automatización: aprobación automática de créditos bancarios usando datos registrados en el sistema.

Aprendizaje automático: predicciones de ventas o detección de spam en correos electrónicos.

Procesamiento de lenguaje natural: asistentes virtuales como Siri o Alexa, o chatbots para atención al cliente.

De esta forma, el uso de la IA contribuye a hacer más eficiente el servicio que prestan las empresas, lo que puede ayudar a disminuir sus costos de producción. Esto también impacta el número de trabajadores a su servicio y, en consecuencia, afecta al sector laboral (véase Tabla 2).

Tabla 2

Principales tipos de IA aplicada en la industria y ejemplos

Tipo de tecnología	Definición breve	Ejemplo empresarial
Automatización	Ejecución de procesos sin intervención humana directa	Aprobación automática de créditos bancarios
Aprendizaje automático (Machine Learning)	Algoritmos que aprenden de datos para tomar decisiones	Predicciones de ventas, detección de spam
Procesamiento de lenguaje natural (PLN)	Comprensión y generación de lenguaje humano	Siri, Alexa, chatbots de atención al cliente

Fuente: elaboración propia con base en O'Connell (2018) y OIT (2024).

Además, vale la pena considerar que la creciente concentración de información en ordenadores, sistemas digitales o computacionales está generando una auténtica revolución a nivel global. Las empresas líderes de la economía actual están apropiándose de nuestros datos y, lo que es peor, de nuestras voluntades, convirtiéndose en la pieza central de las empresas tecnológicas del siglo XXI. Esto impacta el empleo, pues dichas tecnologías generarán a mediano plazo una oleada de desempleo estructural (Rostro & López Serrano, 2022), aunado a que los intermediarios también se verán gravemente afectados debido a la incidencia de las plataformas digitales y el avance del comercio global.

En un sentido menos pesimista, el portal temático de la Organización Internacional del Trabajo identifica dos tipos de aplicaciones de la tecnología de la IA: una dirigida a automatizar tareas de los trabajadores y otra relacionada con el uso de análisis y algoritmos basados en IA para automatizar funciones (gestión algorítmica). Esta última es vista como un auxiliar para la mano de obra, resaltando la importancia de que las empresas cuenten con personal dotado de competencias necesarias en aprendizaje automático, ciencia de datos y ética de la IA, para aprovechar su potencial (OIT, 2024). Esto significa que el empleador debe proporcionar a sus trabajadores las herramientas suficientes y necesarias para el conocimiento y uso de los sistemas de IA como coadyuvantes de su actividad, sin

permitir su desplazamiento de la empresa. Es decir, utilizar estos sistemas de IA como mecanismos para facilitar su esfuerzo y mejorar su productividad.

Se vislumbra la necesidad de atender con ética y responsabilidad el inminente avance de la IA y sus repercusiones en la empresa. Para ello, es necesario crear políticas públicas globales que, mediante el diálogo social y las consultas en los lugares de trabajo, permitan desarrollar e integrar herramientas de IA que redunden en mejores condiciones laborales y en una mayor productividad (Gmyrek, Berg & Kaminsky, 2025). Por ende, y para cumplir con las exigencias globales, fue necesario reformar la legislación laboral mexicana, lo que ocurrió en 2017, trayendo consigo una importante modificación tanto de los derechos sustantivos como de los procedimientos en materia laboral.

El nuevo derecho mexicano del trabajo ante el impacto de la globalización

El avance de la tecnología, la creación de nuevos modelos de negocios y la generación de actividades novedosas vinculadas con la informática han provocado reformas laborales tendientes a reglamentar las nuevas formas de relaciones de trabajo (Orozco, 2022). Para negociar la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), fue indispensable que el gobierno mexicano se comprometiera con Estados Unidos y Canadá a adecuar su normatividad en materia de trabajo.

Al efecto, se incorporó dentro del referido Tratado el Capítulo 23, que establece las disposiciones laborales más ambiciosas negociadas en un tratado de libre comercio del que México forma parte (Secretaría de Economía, 2023). Con ello, el T-MEC contiene las disposiciones laborales más fuertes y de mayor alcance de cualquier tratado comercial, en el que se da prioridad a las obligaciones laborales, incluyéndolas en el núcleo del tratado y haciéndolas plenamente aplicables (Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, s.f.).

El cambio de paradigma en la legislación laboral, materializado con la reforma constitucional de 2017 y la entrada en vigor de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo -el 1° de mayo de 2019-, ha generado que el sistema jurídico mexicano incluye ahora a los Tribunales de Trabajo -encargados de resolver las controversias que se generen entre el sector obrero y el patronal como producto de las relaciones laborales-, así como la instauración obligatoria de instancias de conciliación -cuya facultad corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, organismo encargado de recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo generados al interior de las empresas-. Asimismo, todos los sindicatos tienen la obligación de registrarse ante esta autoridad, que velará en todo momento por el respeto de la libertad de asociación sindical que a toda persona corresponde, así como por la posibilidad de participar de forma personal, libre, directa y secreta en la elección de representantes y en la elaboración de contratos colectivos.

Los trabajadores en general demandan una mejor calidad de vida, reclaman mejoras en sus condiciones de trabajo y el reconocimiento de garantías que les permitan salvaguardar su dignidad e integridad como parte de un sector indispensable del proceso productivo, que con el uso e implementación de la IA está transformando la esencia del derecho del trabajo.

Con la mencionada reforma se abre un área de oportunidad para el crecimiento y mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Para ello, es indispensable la voluntad y disposición tanto de empresarios como de autoridades y líderes sindicales, quienes deben conjuntar esfuerzos para atender las justas demandas de este sector, muchas veces olvidado, pero determinante para el crecimiento económico y el desarrollo social no solo en México, sino en otras naciones y culturas.

Entre las causas que impulsaron la reforma destacan los bajos salarios percibidos por los trabajadores, así como malas prácticas en el ejercicio de sus derechos, atribuibles tanto a empleadores como a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde existía extrema dilación en la solución de los conflictos. Además, la reforma laboral incorpora la perspectiva de género y la inclusión, obligando a generar entornos laborales seguros y libres de discriminación, evitando toda forma de acoso y hostigamiento sexual, garantizando el respeto a la dignidad e integridad de los trabajadores. Y se establece que, a pesar de las diferencias físicas entre hombres y mujeres, ambos son iguales ante la ley y tienen las mismas prerrogativas y obligaciones, así como el respeto a la prohibición del trabajo forzoso e infantil.

Entre las modificaciones se encuentran el aumento al salario mínimo, la duplicación de los días de vacaciones tras el primer año de trabajo y la llamada “ley silla”, para que todos los trabajadores tengan acceso a un asiento durante su jornada. También se reformó la Ley Laboral el 11 de enero de 2021 para regular el teletrabajo, modalidad que se incorporó como especialidad dentro de los “Trabajos Especiales” a raíz de la pandemia por COVID-19. Esta modalidad se define como una forma de organización laboral subordinada que consiste en realizar actividades remuneradas fuera de los centros de trabajo del patrón, utilizando principalmente tecnologías de la información y comunicación para el contacto y supervisión.

Sin embargo, el teletrabajo no resuelve de manera integral la problemática derivada del uso creciente de IA en empresas y procesos productivos. Si bien constituye un avance, es necesario legislar para una protección adecuada de los derechos laborales frente a los embates de sistemas automatizados y robóticos (ver Tabla 3).

Tabla 3

Principales reformas laborales en México (2017–2022)

Medida / Reforma	Año	Objetivo	Impacto esperado
Reforma Constitucional y cambios a LFT	2017–2019	Modernizar la justicia laboral.	Tribunales laborales y conciliación obligatoria.
Ley Silla	2022	Garantizar reposo adecuado.	Mejora de condiciones ergonómicas.
Incremento al salario mínimo	Varios años	Mejorar poder adquisitivo.	Reducción de desigualdad.
Teletrabajo regulado	2021	Adaptar leyes a trabajo remoto.	Flexibilidad y protección de teletrabajadores.

Fuente: elaboración propia con base en Secretaría de Economía (2023), Orozco (2022) y Ley Federal del Trabajo (2021).

Ante la inminente Cuarta Revolución Industrial, el Estado debe actuar para proteger los derechos laborales, impulsar la capacitación tecnológica y prevenir la exclusión laboral derivada de la falta de habilidades digitales. La preparación y adiestramiento de la mano de obra es clave para evitar ampliar la brecha de desigualdad. Y la coordinación entre autoridades, empresas y sindicatos debe priorizar el fortalecimiento del perfil profesional de los trabajadores, con un enfoque en la ética, la inclusión, la honestidad y la justicia social, reconociendo la contribución histórica de la clase trabajadora al desarrollo de la nación.

La automatización de procesos al interior de la empresa y sus retos para garantizar los derechos de los trabajadores

Es una realidad indiscutible que la IA está transformando el ámbito productivo no solo en México, sino a nivel mundial. Este fenómeno forma parte de la llamada Cuarta Revolución Industrial, cuyos componentes básicos son la IA, el machine learning, la desmaterialización (por ejemplo, la posible desaparición del dinero en efectivo) y el crecimiento exponencial de la tecnología en un contexto disruptivo, observándose con gran preocupación que la tecnología está modificando de manera integral la vida del ser humano: sus hábitos, sus empleos y su entorno, y nos obliga a repensarnos como especie (Hinojos, 2022).

El inminente avance tecnológico repercute también en el sector industrial y empresarial, causando tanto efectos positivos como negativos, lo que obliga a replantear los formatos de los contratos de trabajo e incluso las normas que regulan su aplicación y cumplimiento. Como se ha destacado en líneas precedentes, nuestro país se vio obligado a ajustar su legislación en materia laboral atendiendo a las exigencias para la firma del T-MEC y al proceso globalizador, que demandaba, entre otras cosas, la implementación de normas laborales que garantizaran certeza en la impartición de justicia y transparencia en el ejercicio del derecho de libertad sindical.

El progreso de la tecnología no se detiene y cada día se expande más. Se refleja en diversos sectores como la industria, el comercio y los servicios, donde tecnologías como la automatización, el aprendizaje automático o el procesamiento de lenguaje natural ya forman parte de la operación cotidiana, y se materializan en empresas automotrices, textiles, educativas y de servicios en general, contribuyendo a incrementar la eficiencia y la productividad.

Ante este panorama, es necesario reflexionar sobre los efectos de estos procesos en el empleo, los derechos laborales y el desarrollo económico. Aunque los avances tecnológicos pueden mejorar la calidad de vida y facilitar la resolución de problemas, es indispensable analizar cómo estas innovaciones pueden también transgredir derechos fundamentales.

Hablar de automatización implica sustituir tareas humanas por sistemas técnicos o digitales capaces de ejecutarlas de forma autónoma. El machine learning alude a la capacidad de las máquinas de aprender a partir de datos para tomar decisiones, y el procesamiento de lenguaje natural refiere a la facultad de comprender y generar lenguaje humano. Todos estos procesos ya son una realidad en las empresas.

En la industria automotriz, por ejemplo, robots ensambladores y sistemas con visión artificial realizan inspecciones de calidad y mantenimiento predictivo, además de optimizar la logística y las cadenas de suministro. Esto puede significar la sustitución de trabajadores que antes operaban dichas maquinarias. También, en la industria textil, la automatización se observa en máquinas de corte con visión computacional, programas que predicen tendencias de moda o sistemas de control de inventarios y logística, lo que ha reducido el número de empleados en maquilas tradicionales y ha contribuido a cadenas de producción globalizadas.

Igualmente, en el sector servicios, la IA se emplea para atención al cliente, gestión de bases de datos, automatización de trámites bancarios o reservas, sustituyendo funciones antes realizadas de forma presencial y requiriendo que el personal adquiera competencias digitales específicas. En el sector educativo, se han incorporado plataformas digitales de aprendizaje, chatbots académicos y sistemas de análisis que detectan abandono escolar o evalúan el desempeño automáticamente, modificando el papel tradicional del docente hacia el de facilitador.

Esta transformación exige mayor capacitación para el personal docente y para todos los trabajadores, priorizando el conocimiento de tecnologías de la información y metodologías digitales, con el fin de garantizar calidad en las actividades que desempeñan. La incidencia de la IA en los procesos

productivos puede desplazar mano de obra física e intelectual. Es urgente salvaguardar derechos laborales como estabilidad en el empleo, capacitación, salario digno, jornadas justas, descansos y libertad sindical, de conformidad con el artículo 123 constitucional.

En industrias como la maquiladora, particularmente en el sector textil, persiste discriminación hacia las mujeres, limitando su acceso a capacitación tecnológica y priorizando su sustitución frente a los hombres. Se requieren estrategias que eviten este tipo de exclusión, ofreciendo formación tecnológica a todos los trabajadores y cerrando la brecha de desigualdad. Debe fomentarse la formalización de contratos de trabajo que incluya protección a la integridad y dignidad humana, estabilidad y capacitación tecnológica.

El sector empresarial debe establecer alianzas con universidades para desarrollar programas de capacitación pertinentes. El Estado, por su parte, debe promover estrategias de sensibilización y espacios de diálogo entre empresarios, trabajadores, sindicatos y autoridades, para atender de forma consensuada los problemas derivados del uso de IA en las empresas (véase Tabla 4).

Tabla 4

Aplicaciones, impactos y riesgos de la IA por sector

Sector	Aplicaciones de IA	Impactos positivos	Riesgos / Desventajas
Automotriz	Robots ensambladores, visión artificial, logística inteligente.	Eficiencia y calidad en inspección.	Sustitución de operarios.
Textil	Corte automatizado, predicción de moda, control de inventarios.	Rapidez en producción, optimización.	Reducción de empleo en maquilas.
Servicios	Atención automatizada al cliente, gestión de datos.	Disponibilidad 24/7, reducción de costos.	Reducción de puestos administrativos.
Educación	Plataformas digitales, chatbots, análisis de abandono escolar.	Personalización del aprendizaje.	Pérdida de interacción humana docente-alumno.

Fuente: Elaboración propia con base en Hinojos (2022), OIT (2024) y Rostro & López Serrano (2022).

Así, las políticas públicas deben incentivar a las empresas que preserven el empleo, apoyar la reinserción laboral de trabajadores desplazados y financiar programas de formación en IA, mitigando riesgos e incertidumbre. Los retos son enormes y las interrogantes múltiples. Se vislumbran cambios en las formas de contratación, riesgos e incertidumbres para la clase trabajadora, que deberá seguir defendiendo su dignidad y derechos, ahora frente a los mecanismos derivados de la IA.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis documental realizado permitió identificar un conjunto de tendencias, patrones y desafíos derivados de la incorporación progresiva de la IA en las empresas mexicanas. Este proceso de transformación abarca no solo cambios técnicos en la estructura productiva, sino también implicaciones profundas en la dinámica de las relaciones laborales y en la vigencia de los derechos de las personas trabajadoras.

Los resultados muestran que los sectores más directamente impactados por la implementación de IA son el automotriz, el textil, el de servicios y el educativo, aunque existen evidencias de expansión hacia otras áreas como la industria farmacéutica, la construcción y la logística. En cada caso, las tecnologías predominantes —automatización, aprendizaje automático y procesamiento de lenguaje natural— se

orientan a optimizar procesos, incrementar la productividad y reducir costos operativos (OIT, 2024). No obstante, este avance tecnológico también provoca riesgos relevantes: desplazamiento de la mano de obra tradicional, exigencia de nuevas competencias técnicas y aumento de la brecha digital.

En el ámbito jurídico y normativo, el examen de las reformas constitucionales de 2017, de la Ley Federal del Trabajo de 2019 y de las disposiciones laborales especiales como el teletrabajo (2021) evidencia que, a pesar de los avances hacia la democratización sindical y la protección de condiciones mínimas, persisten vacíos regulatorios específicos frente a fenómenos como la gestión algorítmica, la sustitución de tareas humanas por sistemas autónomos y la posible precarización de sectores completos (Orozco, 2022).

Los datos revisados revelan que en la industria automotriz los robots ensambladores y los sistemas inteligentes de inspección incrementan la calidad y reducen tiempos de producción, pero sustituyen de manera directa a operadores humanos, afectando la estabilidad en el empleo. En el sector textil, la automatización de corte y confección, junto con el uso de inteligencia de datos para predicción de tendencias, consolida la globalización de cadenas de suministro, pero reduce la demanda de operarios manuales (Rostro & López Serrano, 2022). En el caso de los servicios, la atención al cliente mediante chatbots y sistemas interactivos desplaza a personal administrativo y exige que los trabajadores restantes cuenten con capacidades digitales avanzadas. En el sector educativo, la introducción de plataformas virtuales, algoritmos de análisis académico y herramientas de aprendizaje personalizado modifica el rol docente, que pasa de transmisor de conocimientos a facilitador de procesos formativos mediados por tecnología.

También se detecta un impacto desigual a nivel de género y acceso a oportunidades, especialmente en industrias como la maquiladora textil, donde las trabajadoras presentan menor acceso a capacitación tecnológica y son más vulnerables a procesos de sustitución laboral. Esto configura un riesgo concreto de profundización de desigualdades estructurales si no se neutraliza mediante estrategias de inclusión y formación (Rostro & López Serrano, 2022).

El panorama compartido por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) y estudios recientes (Gmyrek, Berg & Kaminsky, 2025) enfatiza que la IA puede implementarse de manera complementaria, sin desplazar completamente la fuerza laboral humana, siempre que existan políticas públicas orientadas a la capacitación, la ética digital y la integración progresiva de las innovaciones (ver Tabla 1).

En síntesis, la discusión de estos resultados indica que la transición tecnológica impulsada por la IA no es neutra: produce ganancias empresariales y avances en eficiencia, pero también plantea retos que demandan respuestas legales, estratégicas y educativas. La ausencia de adaptación legislativa y de políticas de capacitación podría ampliar la brecha social y económica, mientras que un marco integrador permitiría maximizar beneficios y reducir riesgos. Esto exige una acción coordinada entre Estado, empresas, sindicatos y trabajadores para garantizar que la transición laboral en México ante la IA sea inclusiva, equitativa y sostenible (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Hallazgos sectoriales y normativos relevantes en la transición digital laboral mexicana

Eje de análisis	Hallazgos relevantes	Fuente principal
Sectores impactados	Automotriz, textil, servicios, educativo.	Rostro & López Serrano (2022).
Beneficios identificados	Mayor productividad, eficiencia operativa, optimización de procesos.	OIT (2024).

Riesgos detectados	Desplazamiento laboral, exclusión de grupos vulnerables, desigualdad de género.	Rostro & López Serrano (2022).
Vacíos normativos	Ausencia de regulación específica para gestión algorítmica y de IA en procesos laborales.	Orozco (2022); OIT (2024).
Respuesta necesaria	Capacitación continua, adquisición de competencias digitales, políticas de inclusión tecnológica.	Gmyrek, Berg & Kaminsky (2025).

Fuente: elaboración propia con base en Rostro & López Serrano (2022), Orozco (2022), OIT (2024) y Gmyrek, Berg & Kaminsky (2025).

CONCLUSIÓN

La adopción de la IA en las empresas mexicanas es un fenómeno irreversible que, lejos de ser una tendencia pasajera, se consolida como un factor clave en la transformación de la organización productiva, en la redefinición de los perfiles laborales y en la configuración de los marcos normativos que rigen las relaciones de trabajo. Este proceso de integración tecnológica incorpora herramientas como la automatización, el aprendizaje automático y la gestión algorítmica, que ofrecen avances sustanciales en eficiencia, productividad y reducción de costos, pero que, al mismo tiempo, plantean retos y riesgos significativos con efectos directos sobre la clase trabajadora. Entre los más relevantes se encuentran el desplazamiento de mano de obra, el incremento de la brecha digital y la exclusión de grupos vulnerables, especialmente aquellos con limitado acceso a la capacitación tecnológica.

El derecho del trabajo, en su carácter dinámico y evolutivo, debe adaptarse a estos cambios para salvaguardar los derechos fundamentales de contratación, estabilidad, capacitación, adiestramiento y dignidad laboral. Si bien las reformas recientes —como la reforma constitucional de 2017, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en 2019 y la regulación del teletrabajo en 2021— han representado pasos relevantes hacia la democratización sindical y el fortalecimiento de las condiciones laborales, persisten vacíos en la regulación de los efectos derivados de la IA, en particular en lo referente a la gestión algorítmica del trabajo y a la sustitución tecnológica.

Frente a este panorama, se requiere una acción coordinada a tres niveles:

En el ámbito estatal, establecer marcos normativos flexibles y evaluados periódicamente, que respondan a la velocidad de los avances tecnológicos y que incluyan salvaguardas específicas para prevenir la precarización y proteger los derechos adquiridos.

En el ámbito empresarial, desarrollar planes estratégicos de integración de IA guiados por principios éticos, que prioricen la reconversión laboral sobre el despido y que incluyan programas de capacitación certeros y accesibles para todo el personal.

En el ámbito sindical, fortalecer la negociación colectiva para incorporar cláusulas de protección ante la automatización y mecanismos de actualización continua de las competencias laborales.

Asimismo, el sector educativo y de formación profesional juega un papel decisivo al adecuar su oferta académica a las nuevas exigencias del mercado laboral digital, fomentando alianzas entre universidades, centros de investigación y empresas para garantizar que las personas trabajadoras puedan interactuar eficazmente con las tecnologías emergentes.

En el plano teórico, este escenario demanda un enfoque multidisciplinario que articule el derecho laboral con otras áreas como la economía, la sociología, la ética, la ingeniería y la ciencia de datos, permitiendo un análisis integral y propositivo. En la práctica, resulta indispensable consolidar un diálogo social permanente entre todos los actores del ecosistema laboral —Estado, empresas,

sindicatos y trabajadores— que garantice que la transformación digital sea inclusiva, sostenible y respetuosa de la dignidad humana.

Finalmente, solo un enfoque proactivo, ético y coordinado podrá asegurar que la transición hacia una economía potenciada por la IA se traduzca en beneficios reales para la productividad y el desarrollo nacional, sin que ello implique renunciar a los principios esenciales que sustentan el derecho al trabajo digno en México.

REFERENCIAS

Gmyrek, P., Berg, J., & Kaminsky, K. (2025, 1 de mayo). IA y empleo: Informe breve 2025. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/BRIEF_ESP_AI_and_Jobs_2025_19%20may.pdf

Harari, Y. N. (2024). Nexus: Una breve historia de las redes de información desde la Edad de Piedra hasta la IA. Debate.

Hinojos, S. G. (2022). El futuro del trabajo ante los avances tecnológicos, las plataformas digitales y la inteligencia artificial. En A. Pardío Vargas (Coord.), Los grandes cambios del derecho del trabajo en México (pp. 231-280). Tirant Lo Blanch.

Medina, M. Á., & Rodríguez, R. A. (2025). Metodología, difusión y divulgación de la investigación científica. Guía estratégica para producir y comunicar conocimiento. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.314>

O'Connell, M. (2018). Cómo ser una máquina. Artes Gráficas Cofás.

Oficina de Asuntos Laborales Internacionales. (s. f.). Departamento del Trabajo de los Estados Unidos: Derechos laborales en el T-MEC. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca>

Organización Internacional del Trabajo. (2024, 19 de junio). Inteligencia artificial [Portal temático]. <https://www.ilo.org/es/la-inteligencia-artificial>

Orozco, G. C. (2022). Aspectos relevantes de las últimas reformas laborales. En A. Pardío Vargas (Coord.), Los grandes cambios del derecho del trabajo en México (pp. 21-90). Tirant Lo Blanch.

Rostro, J. L., & López Serrano, E. (2022). Derecho laboral, sindicalismo y nuevas tecnologías. Tirant Lo Blanch.

Secretaría de Economía. (2023, 1 de agosto). Reporte T-MEC. Secretaría de Economía. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/874622/REPORTE_T-MEC_155_5_12_23.pdf

Sigman, M., & Bilinkis, S. (2024). Artificial: La nueva inteligencia y el contorno de lo humano. Penguin Random House Grupo Editorial.

Tena Suck, R. (2024). Derecho del trabajo contemporáneo. Tirant Lo Blanch.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .