

**DESAFÍOS JURÍDICOS  
DE LA INTELIGENCIA  
ARTIFICIAL EN EL MERCADO  
LABORAL MEXICANO:  
ANÁLISIS JURÍDICO-  
CRÍTICO SOBRE DERECHOS  
FUNDAMENTALES DEL  
TRABAJADOR**

**Liliana C. Becerra-Vargas**

*lilybvar@gmail.com*

Universidad Internacional de  
Aguascalientes  
(Aguascalientes – México)

**Teresa de Jesús Vargas-Vega**

*tvvega@uaeh.edu.mx*

Universidad Autónoma del Estado  
de Hidalgo  
(Hidalgo – México)

*LEGAL CHALLENGES OF  
ARTIFICIAL INTELLIGENCE  
IN THE MEXICAN LABOR  
MARKET: A CRITICAL LEGAL  
ANALYSIS OF FUNDAMENTAL  
EMPLOYEES' RIGHTS*

DOI:

[https://doi.org /10.37135/kai.03.17.10](https://doi.org/10.37135/kai.03.17.10)

Recibido:14/04/2026

Aceptado: 29/06/2026

## Resumen

La inclusión de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral mexicano desafía las categorías tradicionales del derecho del trabajo y plantea riesgos para el trabajo digno, la protección de datos personales y la no discriminación. Este artículo de reflexión jurídica sostiene que el sistema jurídico mexicano es insuficiente para tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores ante la gestión algorítmica, debido a la falta de regulación específica y a las limitaciones estructurales de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP). Mediante un análisis doctrinal, normativo y comparado, se identifican lagunas y se propone reformas a la legislación laboral y la LFPDPPP, así como la creación de mecanismos de auditoría algorítmica.

**Palabras clave:** gestión algorítmica, plataformas digitales, protección de datos laborales, explicabilidad algorítmica, trabajo decente, discriminación algorítmica.

## Abstract

The integration of Artificial Intelligence (AI) into the Mexican workplace challenges traditional categories of labor law and poses risks to decent work, personal data protection, and non-discrimination. This legal commentary argues that the Mexican legal system is insufficient to protect workers' fundamental rights in the face of algorithmic management, due to the lack of specific regulations and the structural limitations of the Federal Law on the Protection of Personal Data Held by Private Parties (LFPDPPP). Through doctrinal, normative, and comparative analysis, this article identifies gaps and proposes legislative reforms to labor law and the LFPDPPP, as well as the creation of mechanisms for algorithmic auditing.

**Keywords:** algorithmic management, digital platforms, labor data protection, algorithmic explainability, decent work, algorithmic discrimination.

# DESAFÍOS JURÍDICOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO: ANÁLISIS JURÍDICO- CRÍTICO SOBRE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

## LEGAL CHALLENGES OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE MEXICAN LABOR MARKET: A CRITICAL LEGAL ANALYSIS OF FUNDAMENTAL EMPLOYEES' RIGHTS

DOI:

<https://doi.org/10.37135/kai.03.17.10>

## I. Introducción

El avance de la IA no constituye un fenómeno futuro ni remoto, sino una transformación en curso que reconfigura la estructura del empleo, los perfiles laborales y las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores. En México, este proceso ha sido rápido en los últimos años, impulsado por la globalización económica, la competencia internacional y las necesidades de modernización productiva (Schwab, 2016; McKinsey Global Institute, 2021).

La IA se ha consolidado progresivamente en sectores estratégicos de la economía nacional. En la industria manufacturera y automotriz, los sistemas de automatización robótica han transformado las líneas de producción, disminuyendo la demanda de mano de obra no calificada e incrementando la necesidad de perfiles técnicos especializados (Vázquez y Pérez, 2021). En el sector de servicios, los algoritmos gestionan procesos de selección de personal, evaluación del desempeño, asignación de turnos y atención al cliente mediante sistemas que operan con supervisión humana mínima o nula (Dastin, 2018). En la esfera de las plataformas digitales, un sinnúmero de trabajadores en México trabaja en modalidades mediadas por algoritmos, en contextos de gran ambigüedad jurídica respecto a su naturaleza laboral (Aloisi y De Stefano, 2022; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Esta situación real plantea interrogantes fundamentales para el sistema jurídico mexicano. La Ley Federal del Trabajo (LFT), publicada originalmente en 1970 y reformada en diversas ocasiones, de las cuales la de mayor relevancia estructural data de 2019, no reglamenta de manera concreta los retos que la IA plantea en las relaciones laborales. Las normas relativas a la capacitación, la privacidad, la no discriminación y la estabilidad en el empleo resultan insuficientes para abordar el alcance de los sistemas algorítmicos en la gestión del trabajo (López y Márquez, 2020; Medina Romero y Torres Chávez, 2025). A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Unión Europea (UE) han avanzado en la construcción de marcos regulatorios que México podría seguir y adaptar a su contexto (OIT, 2022; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2023; Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024b).

Este artículo sostiene, desde una lectura jurídicoconstitucional, que el marco normativo mexicano resulta actualmente insuficiente para responder a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a la gestión algorítmica del trabajo. El objetivo es detectar las principales lagunas del sistema jurídico mexicano y plantear lineamientos para una reforma integral, a partir del estudio doctrinal, normativo y comparado de la legislación vigente y de los estándares internacionales. Bajo esta lógica, el presente artículo sostiene como tesis central que el marco jurídico mexicano resulta insuficiente para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante la dirección empresarial automatizada, debido a la falta de regulación específica, a la vulnerabilidad de la protección de datos personales y a la ausencia de mecanismos de transparencia y control sobre las decisiones automatizadas.

El trabajo se desarrolla como una reflexión jurídica de carácter crítico, respaldada por el análisis doctrinal, normativo y comparado. En consecuencia, se identifican las principales lagunas del marco jurídico laboral mexicano y se proponen lineamientos de reforma legislativa y de política pública orientados a los principios del derecho laboral.

El presente estudio contribuye al estado del conocimiento en tres dimensiones específicas de la literatura existente sobre IA y el derecho laboral en América Latina. En primer lugar, adopta una lectura jurídico-constitucional sistemática del efecto de la gestión algorítmica sobre los derechos fundamentales en el contexto mexicano específico, a diferencia de los trabajos de corte descriptivo o de derecho comparado puro. En segundo lugar, integra la dimensión procesal del problema, en particular, la distribución de la carga de la prueba en conflictos laborales algorítmicos ante los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales, que los estudios precedentes aún no han desarrollado. En tercer lugar, formula propuestas de reforma organizadas en lineamientos técnicos concretos para la LFT, la LFPDPPP y el sistema de auditoría algorítmica, con referencia expresa a los estándares del AI Act europeo adaptados a las condiciones institucionales del sistema jurídico mexicano (Medina Romero y Torres Chávez, 2025; Rodríguez Pérez, 2025).

## **II. Marco conceptual: IA y trabajo en México**

### ***2.1. Concepto y tipología de la IA en el ámbito laboral***

A efectos del presente artículo, los siguientes términos se emplean con el significado que se indica y de manera consistente en todo el texto:

(i) IA laboral: cualquier sistema de inteligencia artificial, incluyendo algoritmos de aprendizaje automático y modelos de procesamiento de lenguaje natural, aplicado a la gestión, organización o supervisión de las relaciones de trabajo;

(ii) Gestión algorítmica: indica el ejercicio del poder de dirección patronal mediante sistemas de IA que dirigen, supervisan, evalúan o sancionan la prestación del trabajo con intervención humana mínima o nula;

(iii) Decisiones automatizadas: son aquellas tomadas de forma total o predominante por un sistema de IA, sin una revisión humana efectiva que pueda modificar o revertir el resultado, y;

(iv) Control algorítmico: modalidad de ejercicio del poder de dirección, que se vale de sistemas de IA para monitorear en tiempo real la actividad, el rendimiento y el comportamiento del trabajador.

Estas definiciones son coherentes con la terminología del Reglamento (UE) 2024/1689 (AI Act) y con la doctrina iuslaboralista especializada (Mercader Uguina, 2024; Aloisi y De Stefano, 2022).

La IA puede definirse como la disciplina científico-tecnológica orientada al diseño de sistemas capaces de realizar tareas que antes requerían inteligencia humana, tales como el aprendizaje, el razonamiento, el reconocimiento de patrones, la toma de decisiones y la resolución de problemas (Russell y Norvig, 2016).

Este artículo sostiene que los sistemas de IA en su modalidad más avanzada emplean métodos de aprendizaje automático (machine learning) y de aprendizaje profundo (deep learning), que les permiten procesar grandes volúmenes de datos, detectar correlaciones no evidentes y, así adaptar sus respuestas de forma autónoma (Goodfellow et al., 2016).

En la esfera jurídica, la definición adoptada por el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea, alineada con la de la OCDE, considera que la IA es un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que infiere, a partir de la información de entrada, como generar predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones con capacidad de modificar los entornos físicos o virtuales (Mercader Uguina, 2024, p. 1115).

Esta definición es importante para la reflexión jurídica laboral, pues delimita el objeto de regulación con independencia del soporte tecnológico utilizado. A juicio de la autora, en la esfera laboral, la IA se utiliza en cuatro grandes áreas con un impacto directo en los trabajadores. El primero de esos ejes sería el de los sistemas de reclutamiento y selección algorítmica, que filtran candidatos y evalúan entrevistas mediante el procesamiento del lenguaje natural y el reconocimiento facial (Dastin, 2018).

El segundo eje corresponde a los sistemas de gestión del desempeño, que generan calificaciones y sugerencias de promoción o despido, con una intervención humana mínima o nula. El tercer eje serían los sistemas de vigilancia digital del trabajo, los cuales supervisan en tiempo real la actividad realizada por los trabajadores por medio de dispositivos, sensores y cámaras (Aloisi y De Stefano, 2022); y, por último, el cuarto eje, sería la automatización de tareas cognitivas y manuales, la cual afecta a los trabajos de cualificación media en sectores de servicios y administración (Frey y Osborne, 2017).

## ***2.2. El impacto de la IA en el mercado laboral mexicano***

En México, el uso de tecnologías basadas en IA se ha incrementado de manera heterogénea, con mayor presencia en áreas como la manufactura, los servicios financieros, la logística y el comercio minorista (Ultreras-Rodríguez et al., 2025). El ejemplo más destacado de esto es la industria automotriz, que ha sido pionera en la incorporación de sistemas robóticos e IA en sus líneas de ensamblaje, transformando la organización y el funcionamiento de sus plantillas laborales (Vázquez y Pérez, 2021; González Pérez, 2022).

La literatura especializada ha tendido a estructurar este debate en torno a dos grandes enfoques: el desplazamiento tecnológico y la compensación, cuya utilidad metodológica radica en el contexto institucional en el que se sitúa la tecnología. La teoría del desplazamiento tecnológico, ligada a los trabajos de Frey y Osborne (2017), sostiene que la automatización tiene un efecto sustitutivo sobre el trabajo humano, especialmente en las tareas realizadas de forma rutinaria. Por su parte, la teoría de la compensación planteada por Bessen (2019), sostiene que la tecnología crea nuevos empleos y modifica los ya existentes. Estudios sobre América Latina indican que el uso de IA puede generar beneficios en trabajadores de mayor cualificación, en un contexto de aumento de la escasez de quienes tienen

menor formación técnica (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021; Arntz et al., 2016).

Estudios recientes muestran que el aumento de la IA en el trabajo tiene efectos económicos, jurídicos y sociales que requieren una actuación normativa anticipada. La OIT y la OCDE han mencionado que, sin marcos regulatorios apropiados en cada legislación, la aplicación de sistemas algorítmicos en el ámbito laboral aumenta los riesgos de discriminación indirecta, la falta de transparencia decisonal y el menoscabo del derecho a la defensa de los trabajadores, especialmente en las regiones con altos niveles de informalidad como lo es América Latina; asimismo, la OIT ha advertido últimamente que la expansión de la IA generativa en el ámbito laboral puede afectar la cantidad y la calidad del trabajo, principalmente cuando se integra en procesos de gestión algorítmica sin salvaguardias jurídicas apropiadas, aumentando riesgos de precarización, intensificación del trabajo y debilitamiento del trabajo digno (OIT, 2023).

En este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concuerdan en que América Latina afronta el riesgo de una “brecha algorítmica”, en la que los beneficios de la digitalización se concentran en sectores altamente cualificados, a medida que aumentan las desigualdades estructurales del mercado laboral (OIT, 2022; OCDE, 2023; CEPAL, 2023; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2022).

Desde el contexto mexicano, esta concentración se agrava por la alta informalidad laboral, ya que, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2024 afectó a más del 55% de la población empleada (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024), así como por los continuos niveles de desigualdad educativa y por las brechas digitales que limitan el acceso de muchos sectores de la fuerza laboral a los beneficios de la transformación tecnológica. Desde una lectura constitucional, la introducción de sistemas de IA en este contexto, sin un marco normativo adecuado, aumenta el riesgo de que se amplíen las desigualdades estructurales y se transgredan derechos laborales básicos.

### **III. Derechos fundamentales vulnerados**

#### ***3.1. Derecho al trabajo digno***

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 123 (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], 1917/2024, art. 123) y el artículo 2.º de la LFT (Ley Federal del Trabajo [LFT], 1970/2021, art. 2) fundamentan el principio y el derecho humano a tener un trabajo digno como eje central de la normativa laboral mexicana. Este principio engloba la existencia de un trabajo y su calidad, refiriéndose así a los derechos fundamentales del trabajador, la prohibición de ser discriminado, la posibilidad de que pueda participar y ejercer sus libertades sindicales y se le garanticen sus condiciones de seguridad e higiene.

Asimismo, la gestión algorítmica representa un peligro para este derecho fundamental de diversas maneras. Esto se debe a que los sistemas que crean metas de productividad calculadas algorítmicamente y monitorean en tiempo real su observancia, pueden crear diversas situaciones de estrés laboral, fatiga y deterioro de la salud incompatibles con el concepto constitucional de un trabajo digno. En consecuencia, el incremento de los procesos de sustitución tecnológica, sin políticas de transición adecuadas, puede provocar escenarios de desempleo que el sistema de protección social mexicano no está en condiciones de absorber (Acemoglu y Restrepo, 2020).

Esta interpretación resulta coherente con la doctrina constitucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha defendido que el derecho al trabajo digno implica que el trabajador tenga acceso al empleo y la garantía de que sus condiciones sean respetadas, así como su dignidad humana, su integridad personal y su progreso profesional, aun cuando existan avances tecnológicos en las empresas. En especial, la Corte ha determinado que el avance tecnológico no puede justificar la erosión de los derechos laborales ni la disminución de las garantías mínimas de protección previstas en el artículo 123 constitucional (CPEUM, 1917/2024, art. 123), por lo que le corresponde al legislador crear protecciones apropiadas y adecuadas frente a las nuevas formas de control y organización del trabajo.

Esta interpretación es sólida con la doctrina constitucional elaborada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), particularmente con la tesis de jurisprudencia titulada “Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética”, la cual ha defendido que la dignidad humana compone una declaración ética y una norma jurídica con contenido vinculante, que actúa como fundamento y límite para la actuación tanto de las autoridades como de los particulares, incluso ante los procesos de renovación tecnológica en el ámbito laboral (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2016, Registro digital 2012363).

Al respecto, la Corte ha precisado que el derecho a la dignidad humana impone la obligación de que los progresos tecnológicos y las recientes formas de organización del trabajo no deriven en la cosificación del trabajador, ni en la degradación de sus condiciones laborales, a pesar de que estas prácticas se presenten como mecanismos de eficiencia en las empresas (SCJN, 2016, Registro digital 2012363).

### **3.2. Derecho a la no discriminación algorítmica**

Uno de los riesgos más relevantes del uso de la IA en la gestión laboral es la reproducción y el aumento de sesgos discriminatorios. Los sistemas de reclutamiento y selección apoyados en IA, procesan datos históricos que, en contextos donde han ocurrido prácticas discriminatorias por género, edad, origen étnico o condición socioeconómica, pueden codificar y automatizar dichas tendencias. El análisis lo evidencia en el caso documentado por Dastin (2018), que trata sobre el sistema de reclutamiento de Amazon, el cual presentaba una desventaja sistemática hacia

las candidatas femeninas y evidenciaba paradigmáticamente este riesgo.

En México, el artículo 1.º constitucional (CPEUM, 1917/2024, art. 1) y el artículo 3.º de la LFT prohíben cualquier tipo de discriminación por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que pueda llegar a atentar contra la dignidad humana (LFT, 1970/2021, art. 3). No obstante, estas disposiciones fueron creadas en una esfera analógica y no analizan el supuesto concreto de los sesgos automatizados, cuyas particularidades pueden ser diferenciadas de formas tradicionales de discriminación, ya que se produce de forma no deliberada, resulta difícil de descubrir y puede replicarse a escala sistemática (Aloisi y De Stefano, 2022; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021).

El sesgo algorítmico en el ámbito laboral ha sido reconocido por diferentes manifestaciones concretas por la doctrina. Dicho sesgo de representación surge cuando los datos de entrenamiento no son suficientemente amplios, de manera que el sistema repite patrones discriminatorios preexistentes; el sesgo de confirmación ocurre cuando el algoritmo refuerza perfiles históricos de contratación en menoscabo de la diversidad; y la discriminación indirecta se origina cuando variables supuestamente neutras, como el código postal o la universidad de procedencia, se correlacionan con factores socioeconómicos o étnicos, creando resultados excluyentes sin que exista una relación directa con la capacidad del trabajador para el puesto (Salinas Atencio y Guzmán Napurí, 2025, p. 80; Mercader Uguina, 2024, p. 1119). Estos mecanismos resultan fundamentalmente problemáticos en el contexto mexicano, ya que existe una fuerte correlación entre el origen étnico, la zona geográfica y el nivel de acceso a la educación superior.

Desde la doctrina clásica del derecho laboral, Del Rey Guanter (2019) ya advertía que el poder de dirección del empleador, tradicionalmente restringido por los derechos fundamentales del trabajador, adquiere una nueva dimensión con la digitalización, ya que los instrumentos tecnológicos extienden cualitativamente las posibilidades de vigilancia, evaluación y control de la prestación laboral. Esta observación doctrinal resulta hoy completamente adaptable a la gestión algorítmica: el poder de dirección ejercido a través de IA no está libre de los límites constitucionales que lo circunscriben, y su ejercicio desmedido puede constituir una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, independiente de la eficiencia técnica que se solicite como justificación (Del Rey Guanter, 2019; Mercader Uguina, 2024).

### ***3.3. Derecho a la protección de datos personales***

El uso de sistemas de IA en el trabajo conlleva esencialmente al tratamiento masivo de datos personales de los trabajadores, tales como datos biométricos para el control de acceso, registros de actividad y productividad, datos de salud, comunicaciones electrónicas y datos de comportamiento creados por los sistemas de gestión del rendimiento.

La LFPDPPP, publicada en 2010, establece un sistema de protección aplicable al tratamiento de datos personales por parte de sujetos privados (Ley Federal

de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares [LFPDPPP], 2010/2017). Sin embargo, esta ley presenta limitaciones estructurales en el contexto laboral, ya que no contempla la asimetría de poder inherente a la relación laboral, que compromete la libre aceptación del consentimiento por parte del trabajador; no regula el tratamiento de datos derivados de sistemas de vigilancia y monitoreo laboral; y no prevé garantías concretas ante el uso de IA en decisiones automatizadas que vulneran los derechos de los trabajadores (Medina Romero y Torres Chávez, 2025; Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2022).

### **3.4. Estabilidad laboral y toma de decisiones algorítmica**

La toma de decisiones, mediante algoritmos, referente a la contratación, la promoción, la asignación de tareas y la terminación de la relación laboral muestra los retos fundamentales para el principio de la estabilidad en el trabajo, fundamentado en los artículos 47 y 48 de la LFT (LFT, 1970/2021, arts. 47-48). Cuando un trabajador es despedido como resultado de una decisión tomada total o parcialmente por un sistema algorítmico, surgen interrogantes importantes sobre la justificación de dicha decisión, la posibilidad de impugnarla y la determinación de qué obligación legal resulta aplicable.

La incertidumbre de los sistemas de IA, frecuentemente calificados como “cajas negras” por la dificultad de comprender los criterios que sustentan sus decisiones, obstaculiza el ejercicio del derecho a la defensa del trabajador vulnerado. Si el trabajador no puede conocer completamente los criterios que originaron su despido o no puede obtener una promoción de su puesto, el principio de audiencia previa y el acceso a la justicia laboral se vuelven de igual forma inoperantes (López y Márquez, 2020); (OIT, 2022).

La opacidad algorítmica, entendida como la dificultad práctica de conocer los criterios que respaldan una decisión automatizada, plantea, desde una perspectiva constitucional, dos problemáticas, ya que por un lado, restringe al trabajador a formular una defensa efectiva ante la autoridad laboral; y en contraste, dificulta la detección y corrección de posibles discriminaciones algorítmicas, ya que en muchas decisiones tomadas por sistemas de IA no se cuentan con explicaciones claras o auditables, operando al margen del escrutinio jurídico y sindical (Rodríguez Pérez, 2025, p. 49).

Esta situación es sustancialmente difícil en el sistema procesal laboral mexicano, reformado en 2017, ya que tampoco contempla disposiciones concretas sobre la valoración judicial de decisiones tomadas por medio de IA ni sobre la distribución de la carga de la prueba en estos casos.

Este problema, adquiere mayor importancia si se considera que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis titulada “Derechos humanos en materia laboral. Vías procesales para su defensa y garantía en las relaciones entre particulares”, ha reconocido que los derechos humanos en materia laboral son exigibles igualmente en las relaciones entre particulares, cuando existe una relación de poder o subordinación que coloca a una de las partes en situación de vulnerabilidad, lo que resulta absolutamente aplicable a decisiones laborales

automatizadas (SCJN, 2023, Registro digital 2026108).

Bajo este criterio, las decisiones laborales aplicadas a través de sistemas algorítmicos por parte de patrones privados no están exentas de control constitucional y deben sujetarse a los estándares mínimos de justificación, razonabilidad y posibilidad de defensa efectiva del trabajador vulnerado (SCJN, 2023, Registro digital 2026108).

### ***3.5. El teletrabajo y las nuevas formas de relación laboral***

Con la pandemia de COVID-19, se aceleró el uso del teletrabajo en México, una modalidad incorporada expresamente a la LFT a través de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021. Dicha reforma incorpora un nuevo capítulo, agregando el Capítulo XII Bis, que regula el teletrabajo y determina las obligaciones patronales concernientes al suministro de equipos, la conectividad y las medidas de protección de datos durante la relación laboral bajo esta modalidad. Sin embargo, esta nueva normativa no aborda de forma integral los alcances del uso de sistemas de IA en el teletrabajo, ya que la supervisión digital de la actividad, el control algorítmico del rendimiento a distancia y los peligros psicosociales ligados a la vigilancia constante, son temas que la reforma de 2021 no contempló (LFT, 1970/2021).

Las plataformas digitales son otra esfera de transformación con muchos alcances jurídicos. Esto se debe a que los trabajadores de plataformas son gestionados casi integralmente por algoritmos que gestionan pedidos, fijan precios, califican el rendimiento y pueden suspenderlos o descartarlos del sistema. Por ello, la legislación mexicana no han definido una postura respecto de la naturaleza jurídica de esta relación, ya que es necesario determinar si se trata de trabajadores subordinados, que serán protegidos por la LFT, o si se trata de trabajadores independientes (freelance), que serían privados de tener una protección laboral. Esta incógnita simboliza una de las lagunas más urgentes que debe ser atendida por el sistema jurídico laboral mexicano (Aloisi y De Stefano, 2022; OIT, 2021).

En cuanto a la introducción del derecho a la desconexión digital en el presente estudio, es justo aclarar que no se trata de un derecho algorítmico en sentido estricto; no obstante, su importancia en este análisis se demuestra porque la gestión algorítmica del trabajo, principalmente en modalidades de teletrabajo, aumenta de manera concluyente los riesgos que el derecho a la desconexión busca aminorar. Los sistemas de vigilancia digital continua, la asignación automatizada de tareas fuera del horario laboral y la evaluación algorítmica del rendimiento en tiempo real vuelven a la desconexión digital en una garantía complementaria e indispensable del derecho al trabajo digno ante la IA. Su inclusión en la sección de derechos digitales laborales se justifica, desde una perspectiva sistemática y no como un problema únicamente algorítmico.

## IV. Lagunas en el sistema jurídico mexicano

### 4.1. Falta de regulación concreta de la IA laboral

La principal laguna del sistema jurídico mexicano es la ausencia de una regulación específica sobre el uso de la IA en el ámbito laboral. En contraste con otros países como Alemania, que cuenta con mecanismos de codecisión sindical sobre el uso de nuevas tecnologías; o Francia, que agregó en 2017 el derecho a la desconexión digital; o España, que admite el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre el uso de algoritmos en la empresa, México aún no cuenta con una normativa que reconozca y regule directamente la toma de decisiones automatizada en el entorno laboral (OCDE, 2023).

El déficit regulatorio crea una situación de desprotección jurídica para un sinnúmero de trabajadores mexicanos que ya son evaluados, supervisados o seleccionados por algún sistema de IA, sin contar con los instrumentos jurídicos necesarios para conocer cómo funcionan estos sistemas, impugnar sus decisiones o asegurar que no se produzca discriminación. La brecha entre la realidad tecnológica del mercado laboral mexicano y la respuesta del sistema jurídico constituye una violación del principio de progresividad de los derechos humanos laborales, fundamentado en el artículo 1.º constitucional (CPEUM, 1917/2024, art. 1; Medina Romero y Torres Chávez, 2025).

### 4.2. Deficiencias del ordenamiento jurídico laboral mexicano

La legislación laboral mexicana se forma en torno a tres pilares fundamentales: (i) el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917/2024, art. 123), el cual reconoce los principios y derechos laborales mínimos con rango constitucional; (ii) la LFT, que es la encargada de desarrollar los principios y derechos laborales y reglamentar las relaciones laborales; y (iii) la Ley del Seguro Social, por medio de la cual se estructura el sistema de protección social de los trabajadores formales. Estas normas fueron concebidas en un contexto analógico y bajo el paradigma clásico de la relación laboral industrial, lo que evidencia sus deficiencias frente a los desafíos que plantea la incorporación de sistemas de IA en la gestión laboral.

En los artículos 153-A y siguientes de la LFT se establece un régimen de capacitación y adiestramiento que podría interpretarse como el fundamento del derecho de los trabajadores a desarrollarse en el uso de nuevas tecnologías (LFT, 1970/2021, art. 153-A). Asimismo, el artículo 132, fracción XXXI, incorporado en la reforma de 2019, impone al patrón la obligación de implementar políticas de igualdad laboral y de no discriminación (LFT, 1970/2021, art. 132, fracc. XXXI). Sin embargo, ninguna de estas disposiciones regula de manera específica el uso de algoritmos en el entorno laboral, la gestión algorítmica del trabajo ni la adopción de decisiones automatizadas con efectos jurídicos para los trabajadores (López y Márquez, 2020).

Por su parte, la LFPDPPP reconoce los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de datos personales (derechos ARCO) (LFPDPPP, 2010/2017). No obstante, esta Ley tampoco contempla el derecho de los trabajadores a no ser utilizados para la toma de decisiones laborales basadas exclusivamente en el tratamiento automatizado de sus datos, ni el derecho a conocer la lógica subyacente de los sistemas algorítmicos que inciden en su situación laboral. Por lo tanto, puede sostenerse que esta laguna resulta particularmente grave si se la contrasta con el desarrollo normativo europeo en materia de decisiones automatizadas y de protección de datos en el ámbito laboral (Medina Romero y Torres Chávez, 2025; CIDH, 2022).

#### ***4.3. Falta del régimen de protección de datos en la esfera laboral***

La LFPDPPP presenta limitaciones estructurales para garantizar la protección del tratamiento de datos laborales mediante la IA (LFPDPPP, 2010/2017). En primer lugar, la ley regula relaciones entre particulares en situación de paridad formal, sin tener en cuenta la desigualdad de poder propia de la relación laboral, ya que un trabajador que no aprueba que sus datos personales sean tratados por sistemas de gestión laboral puede enfrentar consecuencias negativas en su trabajo. Este contexto de consentimiento condicionado contradice el principio del consentimiento libre e informado que exige la propia Ley.

En segundo lugar, la LFPDPPP no regula las clases concretas de datos, principalmente sensibles, en el contexto laboral, como los datos biométricos, de geolocalización, de actividad en dispositivos corporativos y de salud. La falta de un régimen específico para este tipo de datos pone a los trabajadores en riesgo de recibir tratamientos invasivos que pueden comprometer gravemente su privacidad y su autonomía (Medina Romero y Torres Chávez, 2025). En tercer lugar, esta ley en México no reconoce el derecho a la portabilidad de los datos laborales ni el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas, los cuales sí están reconocidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) europeo y resultan de especial importancia para los trabajadores en el contexto de la gestión algorítmica del trabajo.

#### ***4.4. Garantías constitucionales ante la gestión algorítmica del trabajo***

El estudio del vacío normativo presentado requiere revisar las siguientes cuatro dimensiones constitucionales que el sistema jurídico mexicano no ha desarrollado suficientemente en relación con la IA laboral:

El control de convencionalidad: en su vertiente difusa registrada por la SCJN a partir de la reforma constitucional de 2011, obliga a los operadores jurídicos, incluidos los Tribunales Laborales, a inaplicar normas internas que contradigan estándares interamericanos sobre el debido proceso, igualdad y no discriminación, lo que resulta directamente aplicable a los sistemas algorítmicos que imiten patrones discriminatorios o impidan la defensa efectiva del trabajador (CPEUM, 1917/2024, art. 1);

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales: consolidada en la doctrina de la SCJN (SCJN, 2023, Registro 2026108), representa que el poder de decisión del patrón, cuando se practica a través de sistemas de IA, no está libre del escrutinio constitucional y debe respetar los derechos a la privacidad, la igualdad, la dignidad y el debido proceso del trabajador;

El debido proceso algorítmico: entendido como el derecho del trabajador a conocer los criterios que fundamentan una decisión automatizada con efectos jurídicos sobre su relación laboral, a objetarlos y a obtener una revisión humana efectiva, constituye una garantía que procede directamente del artículo 14 constitucional (CPEUM, 1917/2024, art. 14) y que el sistema procesal laboral mexicano reformado en 2017 aún no contempla de forma expresa;

La ponderación constitucional entre la libertad del patrón y los derechos laborales digitales: requiere que la introducción de sistemas algorítmicos en la gestión del trabajo realice un test de proporcionalidad, ya que la medida debe buscar un fin legítimo, ser idónea y necesaria para alcanzarlo, y no debe de afectar, en términos desproporcionados, los derechos de los trabajadores.

La ausencia de este marco de ponderación en la LFT y en la jurisprudencia laboral constituye una laguna normativa que las propuestas de reforma de la sección VI buscan subsanar.

#### ***4.5. Lagunas en materia de transparencia y explicabilidad algorítmica***

Se advierte que otra laguna importante en el marco regulatorio de la IA laboral puede deberse a la ausencia de la obligación de transparencia y explicabilidad de los sistemas algorítmicos que tienen un patrón. Un trabajador que obtiene una calificación negativa de su desempeño, creada por un algoritmo, o que es elegido para ser despedido por un sistema de IA, tiene un interés legítimo en conocer los criterios que respaldaron y fundamentaron esa decisión, en comprobar su corrección fáctica y en ejercer su derecho a una defensa ante los órganos competentes. No obstante, el principio de explicabilidad de las decisiones automatizadas no está contemplado en el sistema jurídico laboral mexicano vigente (López y Márquez, 2020; OIT, 2022).

La respuesta a esta laguna en el derecho comparado ha evolucionado de manera significativa. El ordenamiento español, a través del artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la denominada Ley Rider de 2021, registra el derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados sobre los parámetros y las reglas que los algoritmos utilizan que puedan llegar a afectar en las condiciones laborales o en el mantenimiento de los trabajos.

No obstante, la doctrina ha indicado que incluso este progreso es escaso, ya que se reconoce un derecho de información únicamente pasivo que no responde a la consulta previa ni a la participación real de los representantes antes de la implantación de los sistemas algorítmicos (Rodríguez Pérez, 2025, pp. 53 y 55). Esta práctica comparada es ilustrativa de los retos que afronta cualquier sistema jurídico que busque regular la transparencia algorítmica en el ámbito laboral, y se afianza la necesidad de que la reforma mexicana deberá incluir un enfoque activo y no únicamente declarativo.

Esta laguna tiene consecuencias prácticas de gran alcance, ya que si el patrón utiliza un sistema de IA para basar un despido y el trabajador no puede acceder a los criterios algorítmicos que respaldaron esa decisión, su capacidad para objetar el despido queda gravemente afectada ante el Centro de Conciliación en primera instancia y el Tribunal Laboral en segunda. El sistema procesal laboral mexicano, reformado en 2017 y en proceso de implementación, tampoco prevé disposiciones concretas sobre la valoración judicial de las decisiones adoptadas mediante IA ni sobre la distribución de la carga probatoria en estos supuestos.

#### **4.6. Plataformas digitales**

La regulación de los trabajadores en plataformas digitales forma parte de las discusiones jurídicas más apremiantes en la esfera laboral mexicana. La LFT parte de un concepto clásico de la relación laboral, según el cual esta se caracteriza por la subordinación, la dependencia económica y el trabajo personal prestado de forma continua, la cual no se adecua apropiadamente a la situación de las relaciones laborales mediante el uso de plataformas algorítmicas. Las empresas dueñas de dichas plataformas suelen sostener que los trabajadores que operan a través de sus sistemas son independientes, lo que les permitiría evadir sus obligaciones laborales en caso de una relación laboral, tales como el pago de seguridad social, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad y protección ante un despido injustificado.

Este modelo de gestión algorítmica resulta jurídicamente importante si se contrasta con el criterio sostenido reiteradamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según el cual la subordinación jurídica constituye el elemento característico de la relación laboral, independientemente de la forma en que se manifieste. Conforme a esta doctrina, existe subordinación cuando el empleador, o quien funge materialmente como tal, tiene la facultad de dirigir, supervisar y sancionar la prestación del trabajo, la cual puede ejercerse mediante mecanismos tradicionales o, en el contexto actual, por medio de sistemas digitales y algoritmos de gestión. En consecuencia, el control algorítmico propio de las plataformas digitales puede configurar subordinación laboral en términos constitucionales y legales, aun cuando quiera ocultarse bajo formas contractuales supuestamente autónomas (SCJN, 1995, Registro digital 205158).

Además, un estudio jurídico de las particularidades de estas relaciones, como el control algorítmico de las condiciones de trabajo, el establecimiento unilateral de precios, la valoración permanente mediante calificaciones y la eliminación discrecional de la plataforma, evidencia la presencia de los elementos determinantes de la subordinación laboral, aunque bajo una modalidad tecnológicamente mediada. La OIT y la jurisprudencia de diferentes países, entre ellos el Reino Unido, Francia y España, han fundamentado la naturaleza laboral de estas relaciones. En México aún no se cuenta con un marco normativo que aborde este tema de manera sistemática, lo que genera una situación de precariedad e inseguridad para muchos trabajadores de plataformas digitales en el país (Aloisi y De Stefano, 2022; OIT, 2021).

## V. Derecho comparado

### 5.1. El modelo europeo

La Unión Europea representa la experiencia más avanzada y sistemática en la regulación de la IA con impacto en el ámbito laboral. Esto se debe a que el Reglamento (UE) 2016/679, conocido como Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), estableció una base sólida para la protección de datos personales aplicable directamente al ámbito laboral. En especial, su artículo 22 otorga a toda persona el derecho a no ser sometida a decisiones individuales basadas exclusivamente en el tratamiento automatizado de datos personales cuando dichas decisiones produzcan efectos jurídicos o afecten de manera significativa a un trabajador, incluida la elaboración de perfiles (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2016).

Este precepto constituye el primer reconocimiento jurídico supranacional del derecho a una protección efectiva frente a decisiones algorítmicas, plenamente trasladable al ámbito laboral. Asimismo, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles amplió las obligaciones del patrón de brindar información, al exigir que los trabajadores conozcan el uso de sistemas automatizados de vigilancia y toma de decisiones que se utilicen en la relación laboral (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2019).

El avance más característico en esta materia es el Reglamento (UE) 2024/1689, conocido como AI Act, adoptado en junio de 2024 (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024b). Este instrumento clasifica como sistemas de alto riesgo aquellos utilizados en la gestión laboral, como el reclutamiento, la selección de personal, la evaluación de la productividad y las decisiones de promoción o despido, sometiéndolos a estrictas obligaciones de documentación, evaluación previa del impacto sobre los derechos fundamentales, supervisión humana efectiva, trazabilidad y transparencia ante los trabajadores.

La doctrina europea ha recalcado que el AI Act es un cambio estructural orientado a ser un modelo regulatorio preventivo, dirigido a la gestión del riesgo y a la protección de los derechos fundamentales ante las decisiones automatizadas, en especial en contextos sensibles como el trabajo y la gestión laboral algorítmica (Veale y Borgesius, 2022; Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024b).

Desde la doctrina iuslaboralista europea, se ha recalcado que el AI Act fundamenta su arquitectura regulatoria en lo que puede denominarse un “triángulo de oro”: el basado en el riesgo, el sistema de garantías y el régimen de responsabilidades. En la esfera laboral, esto significa que los sistemas de IA usados para la contratación, la evaluación del desempeño, la asignación de tareas y las decisiones de promoción o despido están sometidos a rigurosas obligaciones de gestión de riesgos, documentación técnica, trazabilidad y supervisión humana efectiva, incluyendo el derecho de todo trabajador vulnerado a tener una explicación clara y comprensible del papel que el sistema de la IA tuvo durante la decisión que le afecta (Mercader Uguina, 2024, pp. 1124-1125). Este esquema ofrece una referencia estructural concreta para diseñar la reforma legislativa propuesta en el presente artículo.

De forma adicional, la Directiva (UE) 2024/2831 referente al trabajo en plataformas digitales, integra una presunción normativa de laboralidad para los trabajadores de plataformas, trasladando la carga de la prueba a las empresas para que sean ellas quienes acrediten la inexistencia de una relación laboral (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024a). En conjunto, este marco normativo europeo brinda un referente robusto y evidencia una diferencia estructural respecto del modelo mexicano que tenemos actualmente, en el que carecemos de una regulación concreta en materia de IA laboral.

Esta diferencia muestra que, de forma visible, la legislación mexicana necesita evolucionar y encaminarse hacia un enfoque preventivo que añada obligaciones de transparencia, supervisión humana y protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024b; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2024).

## **5.2. Prácticas en Latinoamérica**

En América Latina, la regulación de la IA laboral se encuentra en una fase inicial, con algunos avances normativos concretos que ofrecen fuentes valiosas para el contexto mexicano. Por ejemplo, Chile aprobó en 2022 la Ley Marco de Ciberseguridad (Ley 21.663), que contiene disposiciones sobre la protección de datos en el ámbito laboral. Argentina, a través de su Ley de Protección de Datos Personales, actualmente en proceso de actualización, y de las resoluciones del Ministerio de Trabajo, ha evolucionado en el reconocimiento de las obligaciones patronales en materia de transparencia algorítmica. Mientras que Brasil incluyó en 2023 reformas a su Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que determinan el derecho de los trabajadores a ser informados sobre el uso de sistemas de gestión algorítmica en sus empresas (CEPAL, 2023). Desde una perspectiva comparada, se ha identificado que, en Europa y en América Latina la gestión algorítmica plantea retos similares en términos de protección laboral, transparencia y distribución del poder en la relación de trabajo, lo que demanda soluciones normativas adecuadas a contextos de desigualdad estructural (Aloisi y De Stefano, 2022).

Estos progresos, si bien podemos considerarlos modestos en contraste con el modelo europeo, brindan referentes más próximos al contexto jurídico y socioeconómico mexicano, que establecen puntos de partida valiosos para el diseño de una reforma laboral que aborde los retos de la IA desde una perspectiva que incluya las características del mercado de trabajo y del sistema jurídico nacional.

## **5.3. Viabilidad normativa e institucional de los estándares europeos en México**

La referencia al modelo europeo como principal marco de derecho comparado requiere una evaluación expresa de su viabilidad para adaptarlo al sistema jurídico mexicano. En primer lugar, la compatibilidad constitucional de los estándares del AI Act y del RGPD con el ordenamiento mexicano es, en principio, elevada, ya que el artículo 1.º de la CPEUM, en su versión reformada en 2011, incorpora

el principio pro persona y la obligación de interpretar los derechos en armonía con los tratados internacionales de derechos humanos, lo que admite incluir los estándares de transparencia, supervisión humana y no discriminación indirecta automatizada como parámetros constitucionales de control (CPEUM, 1917/2024, art. 1).

En segundo lugar, la LFPDPPP muestra una laguna estructural respecto al RGPD en materia de consentimiento laboral y decisiones automatizadas, esto debido a que mientras el artículo 22 del RGPD registra expresamente el derecho a no ser objeto de decisiones únicamente automatizadas, la legislación mexicana no posee una disposición semejante, lo que demanda una interpretación extensa y una reforma normativa explícita.

En tercer lugar, la posibilidad institucional de los estándares europeos depende de una adecuada dotación de capacidades técnicas a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno para inspeccionar el uso de sistemas de IA en el ámbito laboral, así como del reforzamiento de los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales para valorar decisiones automatizadas.

En cuarto lugar, los mecanismos procesales del sistema laboral mexicano, en particular la inversión de la carga de la prueba prevista en el artículo 784 de la LFT para ciertos supuestos, ofrecen un soporte normativo para elaborar reglas concretas sobre la prueba de decisiones algorítmicas, sin necesidad de establecer un procedimiento completamente nuevo (LFT, 1970/2021, art. 784).

## VI. Propuestas de reforma

### 6.1. Ley Federal del Trabajo

La primera propuesta consiste en reformar la LFT para incluir normativa sobre IA en las relaciones laborales, la cual debería centrarse en cinco ejes fundamentales. El primero es el reconocimiento expreso del derecho de los trabajadores a ser informados sobre el uso de sistemas de IA en los procesos que les afectan, tales como el reclutamiento, la evaluación de la productividad, la asignación de tareas y la terminación de la relación laboral, incorporando el derecho a conocer la lógica y los criterios de los sistemas algorítmicos utilizados en dichas decisiones.

El segundo eje es el reconocimiento del derecho a obtener resoluciones laborales objetivas, sin recurrir exclusivamente a sistemas automatizados de datos, salvo que exista el consentimiento expreso del trabajador o una disposición legal aplicable. Este derecho debe ir junto con la garantía de vigilancia humana efectiva en las decisiones algorítmicas con efectos jurídicos perjudiciales para el trabajador; así como del derecho de impugnación ante el patrón y ante las autoridades laborales competentes (López y Márquez, 2020; OIT, 2022).

El tercer eje es la modernización del régimen de capacitación y adiestramiento, relacionada con el derecho de los trabajadores a recibir capacitación para el uso de las tecnologías de IA utilizadas en la empresa, junto con la obligación patronal de crear planes de reconversión profesional para los trabajadores cuyas actividades sean total o parcialmente automatizadas. El cuarto eje es la regulación concreta

del trabajo en plataformas digitales, creando una presunción de existencia de una relación laboral para los trabajadores que brindan servicios por medio de plataformas algorítmicas y trasladando la carga de la prueba a las empresas para confirmar la naturaleza no laboral de cada relación.

Por último, se sugiere que el quinto eje sea el reconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores a la información y a la consulta sobre el uso de sistemas de IA en la empresa, conforme al procedimiento legislativo vigente en Europa en el ámbito tecnológico. Este reconocimiento deberá incluir el compromiso patronal de proporcionar a los sindicatos y comités de la empresa la información suficiente sobre los sistemas de IA que se utilizan, sus impactos previstos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, y las acciones implementadas para disminuir dichos riesgos.

En términos técnico-legislativos, los lineamientos anteriores podrían incluirse en la LFT a través de los siguientes deberes y derechos:

Deber de información algorítmica previa que obligue al patrón a notificar por escrito a los trabajadores y/o a sus representantes antes de implementar sistemas de IA que afecten condiciones de trabajo, conteniendo una descripción clara de los criterios de toma de decisiones;

Derecho a la supervisión humana efectiva que avale que toda decisión automatizada con efectos jurídicos desfavorables para el trabajador, incluyendo despidos, sanciones, reducciones de jornada o cambios de categoría, sea inspeccionada y autorizada por una persona con facultades de decisión real;

Prohibición de discriminación automatizada con cambio de la carga de la prueba hacia el patrón cuando el trabajador aporte indicios de que una decisión algorítmica produjo efectos especiales por razón de sexo, origen étnico, edad, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por el artículo 1.º constitucional;

Derecho a la explicación de la decisión algorítmica, que conceda al trabajador conocer, en términos comprensibles, los criterios, variables y ponderaciones que determinaron la decisión que le afecta, y;

Mecanismo de impugnación interno y externo, que faculte al trabajador a refutar la decisión algorítmica ante el patrón y, en caso de desestimación, a exponer su pretensión ante el Centro de Conciliación o el Tribunal Laboral competente, con reglas procesales concretas sobre la aportación de pruebas técnicas.

## **6.2 Protección de datos personales**

La LFPDPPP deberá reformarse para incluir disposiciones concretas aplicables al tratamiento de datos personales en el ámbito laboral mediante IA. En primer lugar, deberá determinarse que el consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales por parte del patrón no puede constituir una condición para el acceso al trabajo ni para la conservación de la relación laboral entre las partes. En segundo lugar, deberá reglamentarse el régimen especial de las categorías especiales de datos laborales, como los biométricos, de geolocalización, de actividad en dispositivos corporativos y de salud, creando controles y restricciones para su tratamiento mediante IA, así como garantías de protección fortalecidas.

En tercer lugar, se deberá reconocer el derecho a la portabilidad de los datos laborales, que permitirá a los trabajadores obtener y reutilizar sus datos de desempeño y de actividad de manera organizada. En cuarto lugar, deberá incluirse el derecho a no ser objeto de decisiones laborales basadas exclusivamente en el tratamiento automatizado, con las garantías oportunas de supervisión humana y de impugnación de las decisiones algorítmicas (Medina Romero y Torres Chávez, 2025). Por último, deberá fortalecerse el rol de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno como autoridad supervisora del uso de IA en el ámbito laboral, otorgándole los recursos y las capacidades técnicas necesarios para verificar los sistemas algorítmicos utilizados.

### **6.3. Auditoría algorítmica**

Una propuesta fundamental de este artículo es la implementación de un sistema obligatorio de auditoría algorítmica para los patrones que utilicen sistemas de IA en la gestión laboral. Este sistema deberá crear la obligación de documentar el ejercicio de los sistemas de IA, sus bases de datos de capacitación, sus criterios de toma de decisiones y los efectos observados sobre los trabajadores, con especial atención a los riesgos de discriminación que puedan existir. Las auditorías deberán ser elaboradas por entidades independientes aprobadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y sus resultados deberán ser comunicados a los representantes de los trabajadores (OCDE, 2023).

La literatura especializada identifica tres modalidades de auditoría algorítmica aplicables al contexto laboral: (i) las auditorías internas, elaboradas por equipos especializados en ética algorítmica dentro de la propia empresa; (ii) las auditorías externas, elaboradas por organizaciones independientes autorizadas para evaluar los sistemas manejados en procesos de selección y evaluación laboral; y (iii) la supervisión continua, creada para monitorear el funcionamiento de los sistemas y modificar los modelos cuando haya desviaciones discriminatorias (Salinas Atencio y Guzmán Napurí, 2025, pp. 83-84). Para el sistema mexicano, se plantea que las tres modalidades sean exigibles de forma escalonada según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo del sistema algorítmico utilizado, en virtud del enfoque basado en el riesgo del AI Act europeo.

Este sistema deberá perfeccionarse mediante la elaboración de un registro nacional de los sistemas de IA utilizados en la gestión laboral, que permita a la autoridad laboral vigilar el cumplimiento de los estándares normativos y a los trabajadores y sindicatos conocer los sistemas que manejan en sus centros de trabajo. De acuerdo con la práctica de la Unión Europea respecto del Registro de Sistemas de IA de Alto Riesgo previsto en el AI Act, se crea un modelo útil para el diseño de este instrumento en México (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2024b).

### **6.4. Política pública**

Al igual que las reformas normativas, la protección de los derechos laborales ante la IA requiere la creación y la ejecución de una política pública integral de transición digital justa, que vincule las intervenciones normativas con medidas activas de mercado laboral. Esta política deberá contener, al menos, los

siguientes componentes: un programa nacional de capacitación y reconversión profesional enfocado a los trabajadores más vulnerables a la automatización; un sistema de protección social desarrollado que cubra los escenarios de desempleo derivados de la automatización; incentivos fiscales para las empresas que usen tecnologías de IA que perfeccionen y aumenten el trabajo humano en lugar de reemplazarlo; y canales de diálogo social tripartito que fomenten la participación de los trabajadores y sus representantes en el establecimiento y monitoreo de las políticas de digitalización laboral (OCDE, 2023; PNUD, 2022).

## VII. Conclusiones

Primera conclusión: el marco jurídico laboral mexicano presenta actualmente deficiencias estructurales en la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores al aplicar sistemas de IA en la gestión del trabajo digno. La falta de regulación concreta sobre decisiones automatizadas, las limitaciones que presenta la Ley Federal de Protección de Datos Personales (LFPDPPP, 2010/2017) en el ámbito laboral y la ausencia de mecanismos de transparencia, explicabilidad y auditoría algorítmica evidencian un notable déficit normativo.

Segunda conclusión: los desarrollos normativos y doctrinales impulsados en el ámbito internacional, en especial el modelo europeo, brindan criterios normativos sistematizados en materia de clasificación de riesgos, supervisión humana y control de decisiones automatizadas en el entorno laboral que podrían aplicarse en México.

Tercera conclusión: una eventual evolución normativa en el contexto mexicano requiere una reforma integral, que comprenda tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, así como las disposiciones procesales en materia laboral.

Cuarta conclusión: la incorporación de la IA en el trabajo debe realizarse con un enfoque en los derechos humanos que garantice la dignidad, la igualdad y el trabajo digno.

### Declaración de contribución de autoría CRediT

**Liliana C. Becerra-Vargas:** Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, redacción: borrador original – preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado, específicamente la redacción del borrador inicial (incluyendo la traducción sustantiva), redacción (revisión y edición).

**Teresa de Jesús Vargas-Vega:** Conceptualización, metodología, redacción, supervisión, verificación, visualización.

### Agradecimientos

Las autoras agradecen a la Universidad Internacional de Aguascalientes por el acompañamiento académico y el apoyo institucional brindados durante el desarrollo de sus estudios doctorales, los cuales hicieron posible la realización del presente trabajo.

### Declaración de conflictos de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Referencias

1. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and employment: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
2. Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work, and labour*. Hart Publishing. <https://www.bloomsbury.com/uk/your-boss-is-an-algorithm-9781509953172/>
3. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
4. Bessen, J. E. (2019). *AI and jobs: The role of demand* (NBER Working Paper No. 24235). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w24235>
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La automatización e inclusión laboral en América Latina: impactos potenciales, vulnerabilidades y propuestas de política pública*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68024-automatizacion-inclusion-laboral-america-latina-impactos-potenciales>
6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Perspectivas del comercio internacional de América Latina y el Caribe: El impacto de la inteligencia artificial en el empleo regional*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68663-perspectivas-comercio-internacional-america-latina-caribe-2023-cambios>
7. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2022). *Tecnología, inteligencia artificial y derechos humanos en el ámbito laboral*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/CIDH/informes/IA.asp?Year=2022>
8. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917/2024). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
9. Dastin, J. (2018, October 10). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/us->

amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G/

10. Del Rey Guanter, S. (2019). La digitalización del trabajo y sus efectos sobre el poder directivo empresarial. *Temas Laborales*, (149), 13–52.
11. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
12. Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). *Deep learning*. MIT Press. <http://www.deeplearningbook.org/>
13. González Pérez, G. (2022). Automatización y dinámica del mercado laboral en la industria automotriz en México. *Economía: Teoría y Práctica*, (56), 93–120. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/562022/gonzalez>
14. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Resultados del cuarto trimestre de 2024*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025\\_02\\_Mex.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_02_Mex.pdf)
15. Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (2010/2017). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>
16. Ley Federal del Trabajo. (1970/2021). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
17. López, R., & Márquez, A. (2020). Automatización y normatividad laboral en México. *Revista Jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México*, 51(2), 115–137.
18. McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-future-of-work-after-covid-19>
19. Medina Romero, M. Á., & Torres Chávez, T. H. (2025). Regulación de la inteligencia artificial: Desafíos para los derechos humanos en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672025000100133](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672025000100133)

20. Mercader Uguina, J. R. (2024). Inteligencia artificial y relaciones laborales. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 16(2), 1114-1128. <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8964>
21. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/995218610802676>
22. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Marco regulatorio para la inteligencia artificial en el trabajo decente*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/la-inteligencia-artificial>
23. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (ILO Working Paper No. 96). <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>
24. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
25. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Recomendación del Consejo sobre inteligencia artificial* (revisada). OCDE. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/oecd-legal-0449>
26. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/recommendation-ethics>
27. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). *Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos)*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>
28. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). *Directiva (UE) 2019/1152 relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

29. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024a). *Directiva (UE) 2024/2831 relativa al trabajo en plataformas digitales*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>
30. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024b). *Reglamento (UE) 2024/1689 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>
31. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). *Informe sobre desarrollo humano 2021/2022: Tiempos inciertos, vidas inestables*. <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>
32. Rodríguez Pérez, M. C. (2025). Trabajo, derechos y algoritmos: la inteligencia artificial como reto para el derecho del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 45-76. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24581>
33. Russell, S., & Norvig, P. (2016). *Artificial intelligence: A modern approach* (3rd ed.). Pearson.
34. Salinas Atencio, M. A., & Guzmán Napurí, C. (2025). La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales. *Revista LABOREM*, 24(31), 69–90. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.3>
35. Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
36. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (1995). Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la relación de trabajo (Registro digital 205158). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo I, 289–291. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/205158>
37. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2016). Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética (Tesis de jurisprudencia 1a./J. 37/2016 (10a.)). *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 33, Tomo II, 633–636. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363>

38. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2023). Derechos humanos en materia laboral. Vías procesales para su defensa y garantía en las relaciones entre particulares (Registro digital 2026108). *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 23, Tomo IV, 3424–3430. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026108>
39. Ultreras-Rodríguez, A., De la Paz-Rosales, M. T., Santana-Alaniz, J. D., & Ramírez-Ortega, A. G. (2025). Inteligencia artificial y su impacto en la automatización del trabajo en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(19). [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882025000100004](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882025000100004)
40. Vázquez, L., & Pérez, R. (2021). Automatización, digitalización y transformaciones del trabajo en la industria automotriz mexicana. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 26(43), 95–118.
41. Veale, M., & Borgesius, F. Z. (2022). Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act. *Computer Law Review International*, 23(4), 97–112. <https://arxiv.org/pdf/2107.03721v4>