BOLETÍN

Adopción de la inteligencia artificial: ¿qué pasa con la plantilla laboral?

Por C.P.C. Josué Camacho Reyes

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) en las empresas puede generar beneficios importantes en productividad, reducción de tiempos y automatización de actividades. Sin embargo, cuando la tecnología permite realizar con menos personal las funciones que antes requerían varios colaboradores, la administración enfrenta una decisión adicional: ¿conviene mantener la plantilla, reorganizar las funciones o reducir personal?

Esta decisión no debería tomarse considerando únicamente el salario que dejaría de pagarse, ya que la optimización de funciones también implica costos propios, además de otros aspectos relevantes que desarrollo a continuación.

¿Cuánto cuesta realmente reducir un puesto?

Cuando una empresa determina que, como consecuencia de la automatización, ya no requiere determinado puesto, debe analizar el costo integral de la separación del trabajador.

El análisis puede incluir:

- Sueldo y prestaciones que dejarán de pagarse.
- Cuotas de seguridad social y demás cargas patronales.
- Aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcionales.
- Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) que corresponda.
- Prima de antigüedad.
- Indemnización y demás conceptos aplicables cuando la terminación sea imputable al patrón o derive de la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.
- Efecto fiscal de los pagos por separación: retención de ISR sobre el excedente exento y deducibilidad limitada para la empresa.
- Costos legales y administrativos asociados con la terminación.
- Posibles contingencias derivadas de una terminación incorrectamente documentada.
- Costos de contratación y capacitación si posteriormente se requiere cubrir nuevamente la función.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece el marco aplicable a la terminación de las relaciones laborales y prevé consecuencias económicas distintas según la causa. Como regla general, cuando el patrón no acredita la causa del despido, la indemnización constitucional equivale a tres meses de salario integrado, más salarios vencidos en caso de juicio, entre otros conceptos. Sin embargo, cuando la reducción de personal es consecuencia de la implantación de maquinaria o

de procedimientos de trabajo nuevos, supuesto en el que razonablemente puede encuadrar la automatización mediante IA, la LFT prevé un régimen específico. En ese caso, los trabajadores reajustados tienen derecho a cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios, o a lo que establezca su contrato si es mayor, además de la prima de antigüedad. A falta de convenio, el patrón debe obtener la autorización del Tribunal laboral. La prima de antigüedad se determina a razón de doce días de salario por cada año de servicio, con un salario base topado al doble del salario mínimo aplicable.

Por esta razón, el ahorro anual de nómina no necesariamente representa el ahorro real del primer año. Por lo tanto, el análisis financiero debería considerar:

> **Ahorro laboral anual esperado**
> – Costo de separación
> – Costo de implementación y operación de la IA (licencias, integración y soporte)
> – Capacitación y reorganización
> ---
> **= Beneficio económico esperado del primer año**

Esto permitirá determinar en cuánto tiempo se recuperará la inversión tecnológica y cuál será el verdadero impacto financiero.

No todo puesto automatizado debe desaparecer. Existe una alternativa que en muchos casos puede resultar relevante: reconvertir el puesto, sus actividades y funciones.

Si la IA reduce el tiempo necesario para realizar una actividad de ocho horas a tres horas, las cinco horas restantes no necesariamente representan tiempo improductivo. Pueden utilizarse para desarrollar actividades de mayor valor: análisis, supervisión, atención al cliente, control interno, seguimiento de cobranza, revisión de información o mejora de procesos.

De esta manera, la empresa puede obtener una mayor productividad sin necesariamente reducir de inmediato su plantilla. Esta alternativa cobra mayor relevancia ante la reducción gradual de la jornada laboral máxima de 48 a 40 horas semanales. La reducción inicia el 1 de enero de 2027 y no permite disminuir salarios ni prestaciones, por lo que las horas que libere la IA pueden ayudar a absorberla sin afectar la operación.

La decisión debe partir de un análisis de funciones y no únicamente de puestos.

¿Qué recomendamos a las empresas?

Antes de reducir personal como consecuencia de la implementación de IA, recomendamos realizar un diagnóstico que contemple:

1. Identificación de las actividades susceptibles de automatización.
2. Medición de las horas actualmente utilizadas en dichas actividades.
3. Determinación de los puestos que podrían modificarse o desaparecer.

4. Evaluación de alternativas de reubicación y capacitación.
5. Cuantificación del costo laboral integral de cada puesto.
6. Estimación del costo de terminación de las relaciones laborales, incluido su efecto fiscal.
7. Análisis de la recuperación de la inversión en IA.
8. Revisión laboral y documental antes de ejecutar cualquier separación, incluida la definición de la vía aplicable: convenio con los trabajadores o el sindicato, o autorización del Tribunal laboral.

La automatización puede representar una oportunidad importante para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas. Sin embargo, el ahorro debe medirse después de considerar el costo de la transición.

Por ejemplo, una reducción de tres puestos puede generar un ahorro permanente en nómina, pero también puede representar un desembolso importante durante el primer año por indemnizaciones, prestaciones, implementación tecnológica y capacitación.

Por ello, recomendamos que las decisiones relacionadas con la reducción de plantilla derivada de la IA sean analizadas conjuntamente por Dirección, Recursos Humanos, Finanzas, Contabilidad y asesores laborales, procurando que la decisión tenga sustento operativo, financiero y legal.

La pregunta ya no es únicamente cuánto puede ahorrar la IA, sino cuánto costará transformar la organización y en cuánto tiempo se recuperará esa inversión.

En Kim Gómez Franco, S.C. acompañamos a las empresas en el diagnóstico de funciones, la cuantificación del costo laboral y fiscal de la transición y el análisis de recuperación de la inversión en IA, en coordinación con sus asesores laborales. Acércate a nosotros antes de tomar la decisión.

Aviso: *Este boletín tiene fines exclusivamente informativos y no constituye asesoría legal, laboral o fiscal para un caso particular. Su contenido refleja las disposiciones vigentes a la fecha de su publicación, que pueden modificarse. Antes de tomar cualquier decisión, se recomienda consultar a un asesor profesional. Kim Gómez Franco, S.C. no asume responsabilidad por el uso que se dé a esta información.*