



## El Impacto de la IA en el empleo y sus retos en el marco regulatorio salvadoreño

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que entre el 26% y el 38% de los empleos en América Latina y el Caribe podría verse expuestos a la inteligencia artificial generativa (GenAI). 1**



Fuente: Ilustración generada con IA-Google Gemini

La inteligencia artificial ha experimentado avances en los últimos años y está generando cambios profundos en el trabajo y en las habilidades requeridas para optar a un empleo. La evolución tecnológica exige una adaptación constante de las personas trabajadoras y profesionales en todas las áreas.

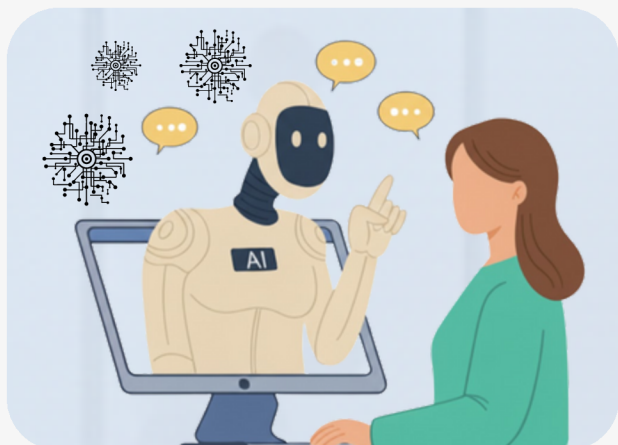
Desde la perspectiva del derecho laboral, es fundamental considerar cómo estos cambios pueden impactar el empleo y qué medidas deben adoptarse para evitar la pérdida de puestos de trabajo. Garantizar la igualdad de oportunidades es clave: el Estado debe velar porque todas las personas trabajadoras tengan acceso equitativo a oportunidades laborales. Asimismo, es necesario desarrollar políticas laborales y de protección social que respondan a los nuevos desafíos, protejan el empleo y faciliten la transición hacia nuevas formas de trabajo, siempre bajo los principios de igualdad y protección laboral (2).



Con el apoyo de:



## >>> La IA como transformación laboral



En el ámbito laboral, existen dos tipos distintos de aplicación de la tecnología de IA en el lugar de trabajo. El primero se centra en la automatización de las tareas que realizan las personas trabajadoras; el segundo, en el uso de análisis y algoritmos basados en IA para automatizar las funciones de gestión o lo que comúnmente se denomina gestión algorítmica (3).

### • ¿Cómo la gestión algorítmica interviene en el ámbito laboral?

La gestión algorítmica interviene en el ámbito laboral al transformar la forma en que se organiza, supervisa y evalúa el trabajo, creando una nueva relación en la que ni las empresas ni las personas desean asumir las figuras tradicionales de “empleador” y “empleado”, de acuerdo con la Dra. Yanet Vargas Sandoval (4).

Cada vez más personas optan por modalidades freelance o por trabajar en plataformas como Uber, aun cuando esto implique no contar con vacaciones, seguridad social o prestaciones laborales, ya que la intermediación y control del trabajo pasan a estar determinados por algoritmos y sistemas digitales.

De acuerdo con la Dra. Vargas, en este modelo no existe empleador, trabajador, derechos laborales, prestaciones sociales ni diálogo social, porque nadie se reconoce como parte de una relación laboral; sin embargo, sí existe un elemento que toma todas las decisiones: el algoritmo. Este vincula a la persona, le asigna tareas, evalúa su desempeño e incluso puede “despedirla” al desactivarla de la plataforma.

Las empresas no lo denominan contrato de trabajo, sino acuerdo de voluntades, en el cual la persona aporta sus propios medios (vehículo, bicicleta, computadora, tiempo o habilidades) y recibe un pago. Además, el algoritmo califica de manera continua a la persona trabajadora a través de sistemas de reputación digital que determinan su permanencia y acceso a oportunidades dentro de la plataforma.

1.OIT 2024. La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?. <https://www.ilo.org/es/publications/la-ia-generativa-y-los-empleos-en-america-latina-y-el-caribe-la-brecha>

2. Nova, Carlos (Noviembre 2025). La Inteligencia Artificial como amenaza para la Seguridad Laboral y el Futuro del Trabajo. Ponencia durante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.

3.OIT 2024. Gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

4. Vargas, Yanet ( Noviembre 2025). Reglamentación en Colombia de las Plataformas digitales de reparto: ¿un avance o un retroceso? Ponencia durante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.

Además, advirtió que el algoritmo también puede discriminar al identificar la dirección donde vive una persona, inferir si pertenece a zonas asociadas con actividad sindical o predecir comportamientos y perfiles que la empresa considera no deseables.

Por tanto puede condicionar a que la plataforma niegue el acceso a una persona trabajadora únicamente por patrones detectados por el algoritmo, sin transparencia, ni garantías para la persona afectada.

En consecuencia, el algoritmo no solo administra tareas, sino que también contrata y despide, pues una calificación menor (como no recibir cinco estrellas) puede limitar las oportunidades del trabajador o trabajadora, al día siguiente. Esto ocurre porque las empresas insisten en no reconocer una relación laboral formal.

Desde el ámbito académico y jurídico, se considera necesario regular estas dinámicas derivadas de la transformación laboral, ya que algunos algoritmos perpetúan patrones discriminatorios que, de una u otra forma, vulneran los derechos de las personas trabajadoras (5).

### IA para automatizar tareas

La adopción tecnológica conducirá a la automatización (pérdida de empleos) o al aumento (complementariedad laboral), esto depende de la centralidad

de la tarea automatizada para la ocupación, de cómo se integra la tecnología en los procesos de trabajo y del deseo de la dirección de conservar a personas para realizar o supervisar algunas de las tareas a pesar del potencial de la automatización (6).

En este contexto, los efectos no son homogéneos; por el contrario, se comportan como una marea que impacta de forma desigual a distintos grupos demográficos y regiones.

Las tareas de apoyo administrativo, por ejemplo, están particularmente expuestas al riesgo de automatización. Esto podría ampliar la brecha de género, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos de oficina y, por tanto, más expuestas a ser desplazadas. Así, la igualdad de oportunidades se convierte en un desafío urgente e ineludible (7).

Por ello es necesario implementar políticas que garanticen la calidad del empleo y transiciones justas, capaces de acompañar los procesos de adopción tecnológica sin profundizar las desigualdades existentes.



5. Flores, Aura ( noviembre 2025). Los desafíos de la Inspección de Trabajo y el Teletrabajo. Ponencia durante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo], San Salvador.

6. OIT 2024. Inteligencia artificial.

7. Ídem



## Garantías que brinden dignidad del trabajo frente a la IA



El Salvador, al igual que otros países de Latinoamérica, enfrenta el reto de adaptar sus políticas para proteger los derechos laborales frente a los desplazamientos causados por la IA, asegurando, al mismo tiempo, igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo justas para todas las personas.

Este desafío es aún más evidente si se considera que, hasta hace poco, la única normativa salvadoreña que mencionaba la IA era la Ley de Fomento a la Innovación y Manufactura de Tecnologías, centrada principalmente en incentivos, explicó Lic. Carlos Nova, durante el X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo “El Trabajo ante la Inteligencia Artificial: Nuevos Modelos de Protección y Empleo”.

El 26 de febrero de 2025 se aprobó en El Salvador, la Ley de Fomento a la Inteligencia Artificial y Tecnología, cuyo propósito es impulsar la investigación, el desarrollo y la aplicación de tecnologías basadas en IA.

Esta normativa contempla la creación de un laboratorio de inteligencia artificial, así como de la Agencia Nacional de Inteligencia Artificial. También incluye disposiciones sobre protección de datos, propiedad intelectual y un marco para el uso ético y responsable de estas tecnologías. Sin embargo, resulta llamativo que la ley no incluya ningún artículo orientado a la protección del empleo ante los avances tecnológicos, aseveró Carlos Nova.

El derecho laboral salvadoreño establece que el Estado debe velar por los principios de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, siendo responsabilidad del Ministerio de Trabajo garantizar su cumplimiento. Esto implica una tarea considerable en términos de supervisión y creación de mecanismos de protección.

Además, la normativa laboral señala que, en caso de conflicto o duda, debe prevalecer la disposición más favorable para la persona trabajadora, lo cual podría convertirse en una vía para fortalecer la protección del empleo frente a la automatización.

En este sentido, El Salvador (como toda la región) tiene el reto urgente de asegurar que la transición hacia la IA ocurra bajo un enfoque de igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas, concluyó el Lic. Nova.



## La IA replica y acelera brechas de género preexistentes



Intervención de la Ing. Carmen Urquilla en el X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, desarrollado en San Salvador, noviembre 2025.

La inteligencia artificial actualmente clasifica información de los buscadores, determina tratamientos médicos, toma decisiones sobre préstamos bancarios, filtra solicitudes de empleo, traduce idiomas, coloca anuncios, identifica preferencias de usuarios y hasta decide quién califica para un seguro, entre otras tareas (9).

La Coordinadora del programa Justicia Laboral y Económica de ORMUSA, Carmen Urquilla expuso durante el X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, que la IA al alimentarse de datos históricos, termina replicando sesgos de género y tratando de manera distinta a las personas según su sexo, pues esos datos reflejan factores socioculturales de discriminación que persisten en nuestras sociedades.

Esto se manifiesta en varios ámbitos del empleo, por ejemplo, los filtros automáticos de hojas de vida, pruebas técnicas excluyentes y la evaluación algorítmica del desempeño basada en el “presencia digital”, donde se confunde el tiempo en línea o la respuesta inmediata con productividad, afectando especialmente a quienes necesitan esquemas flexibles o compatibilizan responsabilidades de cuidado.

Por tanto, la Ing. Urquilla advirtió que de no corregir las desigualdades del pasado, la IA las transformará en desigualdades del futuro. Esto se evidencia en la automatización de tareas feminizadas, donde la tecnología sustituye primero labores rutinarias de servicios y administración, sectores con alta participación de mujeres, aumentando así el riesgo de desplazamiento laboral sin procesos de reconversión.

Asimismo, agregó que surgen nuevas formas de violencia y acoso laboral mediados por la tecnología, cuando herramientas de monitoreo, análisis de texto o imagen, chats o sistemas de tickets pueden permitir o normalizar hostigamiento; o cuando los algoritmos clasifican incorrectamente las denuncias, revictimizan o desalientan los reportes por falta de confidencialidad (10).

9. ONU.2019. La ausencia de mujeres en el campo de la inteligencia artificial reproduce el sexismo.

10. Urquilla, Carmen (noviembre 2025). Brechas que preceden a la IA: lo que muestran los estudios sobre el trabajo de las mujeres en El Salvador. Ponencia durante X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.



## Recomendaciones

**1**

Garanticen que las personas trabajadoras tengan acceso a beneficios sociales, como seguro de desempleo, atención médica y pensiones, independientemente de su forma de contratación; regular el uso de la IA en el lugar de trabajo para evitar prácticas abusivas, como la vigilancia excesiva y la toma de decisiones automatizadas; asegurar que tengan voz y participación en la implementación de la IA en sus puestos de trabajo (11).

**2**

Fortalecer la legislación laboral para que se priorice la protección y la integridad de las personas frente al uso creciente de la inteligencia artificial, incorporando criterios que garanticen que estas tecnologías funcionen como herramientas al servicio del trabajo y del bienestar (12).

**3**

Fortalecer institucionalmente a los Ministerios de Trabajo de la región mediante la capacitación continua del personal técnico de inspección en temas de teletrabajo, derecho informático aplicado a las relaciones laborales y en el uso de procesos administrativos automatizados implementados por las empresas. Esto permitirá una labor de inspección más efectiva, actualizada y acorde a las nuevas dinámicas del mundo laboral (13).

**4**

Asegurar que las posibles aplicaciones de la inteligencia artificial en la administración de justicia laboral incluyan el uso de sistemas de apoyo para la toma de decisiones judiciales, la clasificación automática de casos según su naturaleza y urgencia, la predicción de tiempos procesales para mejorar la gestión y planificación de expedientes, así como la implementación de chatbots que brinden orientación jurídica básica a personas usuarias y faciliten el acceso a la información (14).

11. Nova, Carlos (noviembre 2025). La Inteligencia Artificial como amenaza para la Seguridad Laboral y el Futuro del Trabajo. Ponencia durante X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.

12. Trampe, Heidý (2025, noviembre 6). Límites éticos y jurídicos en el uso de la IA y algoritmos en las relaciones laborales. Ponencia desarrollada durante X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.

13. Flores, Aura (Noviembre 2025). Los desafíos de la Inspección de Trabajo y el Teletrabajo. Ponencia durante X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.

14. Zepeda, Melvin (noviembre 2025). Avances en la Justicia Laboral y los retos ante la IA en El Salvador Ponencia desarrollada durante X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, San Salvador.