

PROPUESTA DE CAPÍTULO ESPECIAL SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, GESTIÓN ALGORÍTMICA Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO

El siguiente texto está diseñado para incorporarse —con los ajustes de numeración, denominación y competencia correspondientes— a las Condiciones Generales de Trabajo de una dependencia o entidad pública.

La propuesta no busca impedir la modernización tecnológica. Su finalidad es asegurar que la inteligencia artificial se utilice para mejorar el servicio público y las condiciones de trabajo, sin sustituir arbitrariamente a las personas, intensificar cargas laborales, vigilar indebidamente o trasladar decisiones patronales a sistemas automatizados.

Descripción de la propuesta

Se propone establecer un capítulo que regule todo el ciclo de vida de los sistemas de inteligencia artificial: planeación, adquisición, prueba piloto, operación, actualización, auditoría, suspensión y retiro.

La propuesta se sostiene en cinco garantías:

1. Información y consulta sindical antes de implementar la tecnología.
2. Evaluación de sus efectos laborales, organizacionales y sobre los datos personales.
3. Prohibición de decisiones laborales exclusivamente automatizadas.
4. Protección frente a la supresión, amortización, transformación o desplazamiento de plazas y puestos.
5. Capacitación, reconversión y reubicación con conservación de derechos.

La protección frente al desplazamiento tecnológico tiene respaldo particular en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: su artículo 43, fracción III, establece que cuando una plaza sea suprimida, la persona afectada tiene derecho a otra equivalente en categoría y sueldo. El artículo 20 también prevé participación conjunta de titulares y sindicatos en la formulación y actualización de los catálogos de puestos. Los artículos 87 y 88 permiten incorporar en las Condiciones Generales reglas sobre intensidad, calidad, prevención de riesgos, disciplina, seguridad y eficacia del trabajo. ([LFTSE](#))

La OIT ha señalado que el efecto más frecuente de la IA será la transformación de tareas, más que la desaparición inmediata de ocupaciones, y recomienda orientar la tecnología a complementar

capacidades humanas mediante capacitación y diálogo social. ([Índice mundial de exposición a la IA generativa](#) y [estudio sobre diálogo social e IA.](#))

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que la incorporación de inteligencia artificial en el servicio público puede contribuir a mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad y eficiencia de los servicios prestados a la población.

SEGUNDO. Que la modernización tecnológica debe tener como finalidad fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras y no convertirlas en instrumentos subordinados a decisiones automatizadas, opacas o carentes de responsabilidad humana.

TERCERO. Que los sistemas de inteligencia artificial pueden incidir en la organización del trabajo, distribución de tareas, cargas laborales, evaluación del desempeño, movilidad, capacitación, seguridad, salud, permanencia y desarrollo profesional.

CUARTO. Que ninguna decisión tecnológica deberá menoscabar la dignidad, estabilidad laboral, salario, categoría, antigüedad, jornada, lugar de adscripción, derechos escalafonarios, seguridad social o demás prestaciones reconocidas a las personas trabajadoras.

QUINTO. Que la automatización de determinadas tareas no implica necesariamente la desaparición de la plaza o del puesto, debido a que éstos comprenden responsabilidades, conocimientos, relaciones humanas, obligaciones legales y funciones de servicio público que no pueden reducirse a una suma de operaciones automatizables.

SEXTO. Que la dependencia tiene la obligación de asegurar que las decisiones laborales sean adoptadas por autoridades competentes, debidamente fundadas, motivadas y sujetas a revisión, sin trasladar dicha responsabilidad a proveedores, algoritmos o sistemas automatizados.

SÉPTIMO. Que la protección de los datos personales de las personas trabajadoras exige observar los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad, información, seguridad y responsabilidad, así como realizar las evaluaciones de impacto que correspondan.

OCTAVO. Que la representación sindical debe conocer y emitir opinión sobre las tecnologías que puedan modificar sustancialmente las condiciones, contenido, intensidad, supervisión o continuidad del trabajo.

NOVENO. Que cualquier posible afectación a plazas o puestos derivada de la inteligencia artificial debe atenderse mediante un proceso de transición justa, privilegiando la capacitación, reconversión, rediseño de funciones y reubicación sobre la supresión de empleo.

DÉCIMO. Que los beneficios de productividad generados por la inteligencia artificial deben reflejarse en mejores servicios públicos, reducción de tareas repetitivas, prevención de riesgos, capacitación y mejoramiento de las condiciones de trabajo, y no exclusivamente en la reducción de personal.

DÉCIMO PRIMERO. Que la contratación de proveedores tecnológicos no exime a la dependencia de sus obligaciones laborales, administrativas, presupuestarias, de transparencia, seguridad de la información y protección de datos.

DÉCIMO SEGUNDO. Que resulta necesario establecer reglas preventivas, mecanismos de supervisión y vías de inconformidad antes de que el uso de inteligencia artificial produzca consecuencias difíciles de reparar.

Por lo anterior, se propone incorporar el siguiente:

Capítulo

Del uso de inteligencia artificial, la gestión algorítmica y la protección del empleo

Cláusula Primera. Objeto

El presente capítulo tiene por objeto regular la planeación, adquisición, desarrollo, contratación, prueba, implementación, utilización, modificación y retiro de sistemas de inteligencia artificial o gestión algorítmica que tengan efectos directos o indirectos sobre las personas trabajadoras, la organización del trabajo, las plazas, los puestos o la prestación del servicio público.

Su aplicación tendrá carácter preventivo y se regirá por el principio de que la tecnología deberá estar al servicio de las personas, bajo control y responsabilidad humana.

Cláusula Segunda. Ámbito de aplicación

Las disposiciones serán aplicables a:

1. Sistemas desarrollados internamente o contratados con terceros.
2. Sistemas instalados localmente o prestados mediante servicios digitales o en la nube.

3. Inteligencia artificial generativa, predictiva, biométrica, analítica o de clasificación.
4. Herramientas utilizadas para organizar, supervisar, evaluar o distribuir el trabajo.
5. Sistemas utilizados en selección, contratación, promoción, capacitación, disciplina, movilidad o terminación de relaciones laborales.
6. Actualizaciones o nuevas versiones que modifiquen sustancialmente el funcionamiento de una herramienta existente.

No será relevante el nombre comercial o técnico otorgado al sistema, sino sus funciones y efectos reales.

Cláusula Tercera. Definiciones

Para efectos de estas Condiciones se entenderá por:

Sistema de inteligencia artificial: herramienta tecnológica capaz de generar contenidos, predicciones, recomendaciones, clasificaciones o decisiones a partir de datos, reglas computacionales o modelos estadísticos.

Gestión algorítmica: utilización de programas para asignar tareas, determinar cargas, establecer horarios, medir productividad, vigilar actividades, calificar resultados o recomendar decisiones laborales.

Sistema de alto impacto laboral: aquel que pueda incidir en el acceso, permanencia, remuneración, categoría, evaluación, disciplina, movilidad, promoción, salud, privacidad o derechos de una persona trabajadora.

Decisión automatizada: determinación adoptada total o predominantemente a partir del resultado de un sistema, sin intervención humana real.

Desplazamiento tecnológico: supresión, amortización, cancelación, congelamiento o transformación de plazas; eliminación sustancial de funciones; reducción de personal; reubicación forzosa; disminución salarial o contratación externa motivada total o parcialmente por la automatización.

Cambio sustancial: modificación del propósito, modelo, proveedor, datos, indicadores, nivel de autonomía, población afectada o consecuencias de un sistema.

Cláusula Cuarta. Principios rectores

El uso de inteligencia artificial deberá observar los principios de:

- Legalidad y responsabilidad institucional.
- Dignidad y centralidad de la persona.
- Estabilidad y continuidad en el empleo.
- Igualdad y no discriminación.
- Transparencia y explicación comprensible.
- Intervención y revisión humana.
- Protección de datos desde el diseño.
- Seguridad tecnológica.
- Proporcionalidad y mínima vigilancia.
- Capacitación y transición justa.
- Participación sindical.
- Mejora del servicio público.

La persona titular de la dependencia conservará la responsabilidad por las consecuencias del sistema, aun cuando éste sea desarrollado u operado por un tercero.

Cláusula Quinta. Registro institucional de sistemas

La dependencia integrará y mantendrá actualizado un Registro Institucional de Sistemas de Inteligencia Artificial.

El registro contendrá, cuando menos:

1. Nombre y versión del sistema.
2. Área responsable y proveedor.
3. Finalidad y justificación.
4. Datos utilizados.
5. Personas, áreas, plazas y puestos potencialmente afectados.
6. Decisiones o recomendaciones que produce.
7. Nivel de riesgo.
8. Fecha de inicio y vigencia.
9. Resultados de evaluaciones y auditorías.
10. Mecanismos de revisión humana.
11. Incidentes identificados y medidas correctivas.

La representación sindical tendrá acceso al registro, salvaguardando únicamente la información que legalmente deba clasificarse. La

confidencialidad comercial no podrá utilizarse para ocultar los efectos laborales del sistema.

Cláusula Sexta. Aviso previo e información sindical

La dependencia informará por escrito a los sindicatos desde la etapa de planeación y, en todo caso, al menos con sesenta días naturales de anticipación a la contratación, prueba piloto o puesta en operación de un sistema que pueda afectar las condiciones de trabajo.

El aviso contendrá:

- Problema que se pretende resolver.
- Razones para utilizar inteligencia artificial.
- Alternativas tecnológicas y no tecnológicas consideradas.
- Nombre del proveedor, sistema y versión.
- Costo total y beneficios esperados.
- Áreas, tareas, plazas y puestos potencialmente afectados.
- Datos que serán recabados o procesados.
- Indicadores de funcionamiento.
- Riesgos laborales y medidas de prevención.
- Programa de capacitación.
- Posibles efectos sobre el empleo durante los siguientes doce, veinticuatro y treinta y seis meses.
- Plan de suspensión o retiro.

La información deberá proporcionarse en lenguaje claro y con tiempo suficiente para su análisis.

Cláusula Séptima. Comisión Mixta de Inteligencia Artificial y Transformación Digital

Se constituirá una Comisión Mixta integrada paritariamente por representantes de la dependencia y de los sindicatos con registro en la dependencia.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar los avisos y evaluaciones de impacto.
2. Emitir observaciones y recomendaciones.
3. Dar seguimiento a las pruebas piloto.
4. Revisar posibles afectaciones a plazas, puestos y cargas laborales.
5. Solicitar información y pruebas técnicas.

6. Proponer medidas preventivas y correctivas.
7. Recomendar la suspensión de sistemas que presenten riesgos graves.
8. Vigilar el cumplimiento de los planes de capacitación y transición justa.
9. Presentar un informe anual.
10. Proponer modificaciones a estas Condiciones.

La emisión de la opinión sindical y la respuesta fundada de la dependencia serán requisitos para concluir el procedimiento previo de implementación.

Cláusula Octava. Evaluación integral de impacto

Antes de operar un sistema de alto impacto laboral, la dependencia realizará una evaluación integral que comprenda:

1. Necesidad y proporcionalidad de la tecnología.
2. Impacto sobre tareas, perfiles y organización del trabajo.
3. Número y características de las plazas y puestos expuestos.
4. Riesgo de desplazamiento tecnológico.
5. Efectos sobre jornada, ritmo, cargas y autonomía laboral.
6. Riesgos ergonómicos y psicosociales.
7. Posibles sesgos por sexo, edad, discapacidad, origen, condición social o cualquier otra categoría protegida.
8. Exactitud y tasas de error.
9. Protección de datos y seguridad de la información.
10. Efectos sobre la calidad, continuidad y accesibilidad del servicio.
11. Capacidad de explicación y revisión humana.
12. Medidas de mitigación, capacitación y reparación.
13. Indicadores para determinar éxito, suspensión o retiro.
14. Alternativas menos lesivas.

Cuando exista tratamiento intensivo o relevante de datos personales, también se realizará la evaluación exigida por la legislación aplicable y se presentará oportunamente ante la autoridad competente.

Cláusula Novena. Pruebas piloto

Todo sistema de alto impacto deberá someterse a una prueba piloto limitada y controlada antes de su operación definitiva.

Durante la prueba piloto:

- No se suprimirán, amortizarán ni congelarán plazas.

- No se aplicarán sanciones ni consecuencias desfavorables basadas en sus resultados.
- No se incrementarán definitivamente cargas o metas.
- Se conservará el procedimiento de trabajo anterior como mecanismo de respaldo.
- Se informará a las personas participantes.
- Se registrarán errores, sesgos, incidentes y cargas adicionales.
- Se compararán resultados con una línea base previa.

La prueba tendrá una duración máxima de noventa días naturales. Su ampliación deberá justificarse y comunicarse a la Comisión Mixta.

Cláusula Décima. Decisiones laborales y control humano

Queda prohibido adoptar exclusivamente mediante inteligencia artificial decisiones relativas a:

- Ingreso o contratación.
- Asignación de plaza.
- Evaluación del desempeño.
- Promoción o escalafón.
- Determinación de productividad.
- Aplicación de medidas disciplinarias.
- Cambios de horario, adscripción o funciones.
- Reubicación o traslado.
- Supresión o transformación de plazas.
- Terminación de los efectos del nombramiento.

La persona servidora pública que revise la recomendación automatizada deberá contar con conocimientos, tiempo, información y autoridad suficiente para modificarla o desecharla. La revisión no podrá consistir en una simple confirmación mecánica.

Ninguna autoridad podrá justificar una decisión señalando únicamente que “el sistema así lo determinó”.

Cláusula Décima Primera. Explicación, acceso y contradicción

Toda persona trabajadora afectada tendrá derecho a:

1. Saber que se utilizó un sistema automatizado.
2. Conocer los datos empleados.
3. Recibir una explicación clara de los factores que influyeron.
4. Corregir datos inexactos.

5. Presentar documentos, argumentos y pruebas.
6. Solicitar una nueva revisión realizada por una persona distinta.
7. Recibir resolución escrita, fundada y motivada.

Los resultados de un sistema no serán prueba suficiente para imponer una sanción, afectar derechos o terminar un nombramiento si no están corroborados mediante elementos objetivos obtenidos legalmente.

Cláusula Décima Segunda. Protección de datos y límites a la vigilancia

Sólo podrán recabarse los datos estrictamente necesarios para una finalidad laboral legítima y previamente informada.

Queda prohibido utilizar inteligencia artificial para:

- Identificar o inferir afiliación, actividad o preferencias sindicales.
- Vigilar comunicaciones sindicales.
- Analizar mensajes, archivos o conversaciones personales.
- Inferir emociones, intenciones, estado de ánimo o confiabilidad.
- Realizar vigilancia secreta o permanente.
- Elaborar perfiles a partir de redes sociales ajenas al trabajo.
- Tratar datos sensibles sin fundamento jurídico y sin estricta necesidad.
- Entrenar modelos externos con información laboral o institucional sin autorización.

El uso de biometría requerirá justificación reforzada, evaluación de impacto, medidas de seguridad y demostración de que no existe una alternativa menos invasiva.

Cláusula Décima Tercera. Cargas, productividad y salud laboral

La introducción de inteligencia artificial no justificará automáticamente el aumento de metas, ritmos, disponibilidad, vigilancia o intensidad del trabajo. Cualquier modificación deberá sustentarse en un estudio de cargas reales, considerar el tiempo de revisión y corrección de errores y someterse a la opinión de la Comisión Mixta.

Se evaluarán especialmente los riesgos de:

- Sobrecarga cognitiva.
- Tecnoestrés.
- Vigilancia excesiva.
- Pérdida de autonomía.

- Aislamiento laboral.
- Fatiga visual y postural.
- Responsabilidad por errores generados por la herramienta.

La persona trabajadora no será responsable por errores originados en el sistema cuando haya actuado conforme a los procedimientos y reportado oportunamente las fallas conocidas.

Cláusula Décima Cuarta. Capacitación y alfabetización en inteligencia artificial

La dependencia proporcionará capacitación suficiente, accesible y continua antes de exigir el uso de cualquier sistema.

La capacitación:

- Se impartirá dentro de la jornada.
- No tendrá costo para la persona trabajadora.
- Incluirá prácticas supervisadas.
- Comprenderá riesgos, límites, protección de datos y verificación de resultados.
- Contará con ajustes razonables para personas con discapacidad.
- Considerará las necesidades de personas con menor experiencia digital.
- Dará lugar a constancias o certificaciones.

No se sancionará a una persona por no dominar una herramienta respecto de la cual no haya recibido formación suficiente ni tiempo razonable de adaptación.

Cláusula Décima Quinta. Protección frente al desplazamiento de plazas y puestos

La sola adquisición, implementación o utilización de inteligencia artificial no constituirá causa suficiente para suprimir plazas, cesar personas, reducir salarios, modificar unilateralmente nombramientos o deteriorar condiciones de trabajo.

En consecuencia:

I. Prohibición de desplazamiento automático. Ninguna plaza ocupada será suprimida, amortizada, cancelada, congelada o vaciada sustancialmente de

funciones con base exclusiva en una recomendación algorítmica, proyección del proveedor, estimación de ahorro o porcentaje teórico de automatización.

II. Protección del puesto. La automatización de algunas tareas no implicará por sí misma la desaparición del puesto. La dependencia deberá identificar las funciones humanas, jurídicas, técnicas, relacionales, de supervisión y de servicio que permanezcan o puedan fortalecerse.

III. Prohibición durante pilotos. Durante una prueba piloto no podrán realizarse movimientos de personal, cancelaciones de vacantes ni modificaciones de catálogos justificadas por los resultados preliminares del sistema.

IV. Estudio previo. Toda propuesta que pueda generar desplazamiento tecnológico requerirá un estudio elaborado con al menos noventa días naturales de anticipación, que identifique:

- Tareas automatizadas y tareas que permanecerán.
- Plazas ocupadas y vacantes potencialmente afectadas.
- Impacto diferenciado sobre mujeres, personas mayores, personas con discapacidad y demás grupos.
- Efectos sobre la continuidad del servicio.
- Alternativas a la supresión.
- Nuevas funciones y perfiles que puedan crearse.
- Programa de capacitación y reubicación.
- Calendario y costo de la transición.

V. Agotamiento de alternativas. Antes de considerar la supresión de una plaza deberán agotarse, en este orden:

1. Complementación del trabajo humano con la tecnología.
2. Eliminación de tareas repetitivas y asignación de funciones de mayor valor.
3. Rediseño del puesto.
4. Reducción de sobrecargas y cobertura de rezagos.
5. Capacitación y certificación.
6. Reconversión profesional.
7. Reubicación en puesto equivalente.
8. Movilidad voluntaria.
9. Creación de funciones de supervisión, auditoría, atención y control de inteligencia artificial.

VI. Plaza equivalente. Si, después de agotar el procedimiento y mediante determinación de autoridad competente, se suprime una plaza ocupada, la dependencia otorgará a la persona afectada otra equivalente en categoría y sueldo, de conformidad con el artículo 43, fracción III, de la LFTSE.

VII. Conservación de derechos. La reubicación no implicará pérdida de:

- Calidad de base.
- Salario, compensaciones y prestaciones.
- Categoría o nivel.
- Antigüedad.
- Derechos escalafonarios.
- Seguridad social.
- Jornada consolidada.
- Licencias y demás derechos adquiridos.

VIII. Prohibición de sustitución precaria. La inteligencia artificial no podrá utilizarse para sustituir plazas de base mediante contratos de honorarios, subcontratación, personal eventual, servicios externos o proveedores tecnológicos que realicen materialmente las mismas funciones.

IX. Vacantes. Las plazas vacantes no se cancelarán automáticamente por la existencia de inteligencia artificial. Toda propuesta de amortización deberá incluir un estudio de necesidad del servicio y someterse al procedimiento de información y consulta.

X. Prohibición de salidas forzadas. No se inducirán renunciaciones, jubilaciones anticipadas, licencias sin goce de sueldo o cambios de régimen como condición para implementar una tecnología.

XI. Carga de justificación. Corresponderá a la dependencia demostrar con evidencia verificable la necesidad de cualquier modificación. Las afirmaciones del proveedor o los beneficios económicos proyectados no serán prueba suficiente.

XII. Garantía de no simulación. Estas protecciones también se aplicarán cuando el desplazamiento se produzca gradualmente, mediante fragmentación de funciones, cambios de denominación, traslado de actividades a proveedores o falta deliberada de cobertura de plazas.

Cláusula Décima Sexta. Transformación de funciones y catálogo de puestos

Cuando la inteligencia artificial modifique de manera sustancial las funciones, competencias o responsabilidades de un puesto, la dependencia deberá:

1. Elaborar un nuevo perfil funcional.
2. Identificar necesidades de capacitación.
3. Revisar la categoría, nivel y remuneración.
4. Reconocer las nuevas responsabilidades de supervisión tecnológica.
5. Actualizar el catálogo de puestos con la participación que legalmente corresponda al sindicato.
6. Establecer un periodo de adaptación no menor de seis meses.

La incorporación de funciones de mayor responsabilidad no podrá realizarse indefinidamente sin el reconocimiento correspondiente en el catálogo y tabulador aplicable.

Cláusula Décima Séptima. Reubicaciones y traslados

La reubicación derivada de una transformación tecnológica deberá procurar:

- Permanencia en el mismo centro de trabajo o zona geográfica.
- Compatibilidad con conocimientos y experiencia.
- Ausencia de perjuicio económico.
- Capacitación previa.
- Consideración de responsabilidades familiares, discapacidad, salud y condiciones de movilidad.
- Participación de la persona afectada y de su representación sindical.

Cuando implique traslado a otra población deberán cumplirse las causas, formalidades y gastos previstos en el artículo 16 de la LFTSE.

Cláusula Décima Octava. Contratación de proveedores

Los contratos para adquirir sistemas de inteligencia artificial deberán incluir:

1. Derecho institucional de auditoría.
2. Documentación suficiente sobre funcionamiento, datos y limitaciones.
3. Prohibición de utilizar los datos para fines distintos.
4. Medidas de seguridad y notificación de incidentes.
5. Conservación de registros y trazabilidad.
6. Obligación de corregir sesgos y errores.

7. Prohibición de cambios sustanciales sin autorización.
8. Plan de continuidad y salida.
9. Eliminación o devolución segura de los datos.
10. Responsabilidad por daños atribuibles al proveedor.
11. Acceso a información suficiente para atender inconformidades laborales.

No podrá adquirirse un sistema cuya opacidad impida explicar, revisar o controvertir sus efectos laborales.

Cláusula Décima Novena. Auditoría, seguimiento y cambios sustanciales

Los sistemas de alto impacto serán evaluados:

- Antes de su implementación.
- Al concluir la prueba piloto.
- A los seis meses de operación.
- Anualmente mientras permanezcan activos.
- Después de un incidente grave.
- Cuando exista un cambio sustancial.

Las auditorías revisarán exactitud, sesgos, falsos positivos y negativos, seguridad, protección de datos, cargas laborales, inconformidades y efectos sobre plazas y puestos.

Toda actualización sustancial dará lugar a una nueva evaluación; no se considerará automáticamente autorizada por la aprobación de una versión anterior.

Cláusula Vigésima. Suspensión y retiro preventivo

La dependencia suspenderá preventivamente el uso de un sistema cuando se advierta:

- Riesgo grave para derechos laborales.
- Patrón discriminatorio.
- Errores reiterados o inexplicables.
- Vulneración de datos personales.
- Uso diferente al originalmente informado.
- Imposibilidad de revisión humana.
- Ausencia de documentación.
- Incumplimiento del proveedor.

- Afectación a la continuidad o calidad del servicio público.

Durante la suspensión se utilizarán procedimientos alternativos y no se trasladarán a las personas trabajadoras las consecuencias del incidente.

Cláusula Vigésima Primera. Inconformidad y reparación

Las personas trabajadoras podrán presentar una inconformidad ante el área competente, con acompañamiento sindical si así lo desean.

La presentación de una inconformidad:

- No dará lugar a represalias.
- Suspenderá provisionalmente la ejecución de una consecuencia laboral cuando pueda producir un daño difícil de reparar.
- Obligará a conservar datos, registros y versiones del sistema.
- Será resuelta por una persona distinta de quien adoptó la decisión inicial.

Cuando se compruebe una afectación, se restituirán los derechos, corregirán los registros y eliminarán los efectos derivados del resultado automatizado, sin perjuicio de las acciones legales procedentes.

Cláusula Vigésima Segunda. Informe anual y revisión

La Comisión Mixta presentará anualmente un informe que incluya:

- Sistemas activos y retirados.
- Resultados de auditorías.
- Incidentes e inconformidades.
- Medidas correctivas.
- Capacitación impartida.
- Cambios en tareas y cargas.
- Plazas creadas, transformadas, reubicadas o suprimidas.
- Beneficios comprobados para el servicio y las condiciones laborales.

Este capítulo será revisado al menos cada dos años o antes cuando existan cambios legales o tecnológicos relevantes.

Artículos transitorios propuestos

PRIMERO. El presente capítulo entrará en vigor a partir del depósito de las Condiciones Generales de Trabajo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDO. La Comisión Mixta deberá instalarse dentro de los treinta días naturales siguientes.

TERCERO. El Registro Institucional deberá integrarse dentro de los sesenta días naturales siguientes.

CUARTO. Los sistemas que ya se encuentren en operación deberán evaluarse dentro de los ciento veinte días naturales siguientes. Durante ese periodo no podrán utilizarse para adoptar nuevas consecuencias laborales desfavorables sin revisión humana documentada.

QUINTO. Cuando alguna disposición implique prestaciones económicas o erogaciones con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, se tramitará la autorización que corresponda conforme al artículo 91 de la LFTSE.

