

Novedades en materia laboral

Principales avances y novedades en materia laboral al cierre del primer semestre de 2025

México | Legal Flash | Enero 2025

ASPECTOS CLAVE

- Los Foros para la discusión de la Reforma de Reducción de Jornada comenzaron el pasado 19 de junio de 2025, impulsando el involucramiento y participación activa de los sectores obrero, patronal y gubernamental.
- El 17 de junio entró en vigor el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo ("LFT") conocido como "Ley Silla", y el pasado 17 de julio de 2025 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación ("DOF") las disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para las personas trabajadoras en bipedestación.
- A partir del primero de julio de 2025, entró en vigor la reforma al artículo 29 de la Ley del INFONAVIT en relación con el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley del INFONAVIT publicado el 21 de febrero de 2025.





Reducción de la jornada laboral

Durante junio y julio, México ha dado pasos significativos hacia la reducción de la jornada laboral semanal de 48 a 40 horas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) organizó seis foros nacionales en distintas ciudades del país, con la participación de trabajadores, empleadores, sindicatos, especialistas y autoridades, los cuales concluyeron el pasado 7 de julio de 2025. El objetivo de estos foros fue construir un consenso y definir una ruta de implementación gradual para la semana laboral de 40 horas, en línea con el compromiso presidencial y las tendencias internacionales de bienestar laboral.

Entre los puntos clave discutidos en los foros destacan:

- **Transición gradual:** Se busca que la reducción de la jornada se implemente de manera escalonada, permitiendo a las empresas adaptarse operativamente y evitar impactos negativos en la productividad y el empleo. El sector sindical propuso una reducción gradual con meta al 2027, mientras que el sector empresarial propuso una reducción de una hora por cada año, teniendo una transición de 8 años hasta llegar a las 40 horas semanales.
- **Participación tripartita:** El proceso ha involucrado activamente a los sectores obrero, patronal y gubernamental, con el fin de recoger propuestas y preocupaciones de todos los actores.
- **Próximos pasos:** La STPS integrará las conclusiones y presentará una propuesta final al Congreso de la Unión para su discusión y eventual aprobación en el próximo periodo ordinario de sesiones. Se prevé que esta discusión tome fuerza en el periodo ordinario de la Cámara de Diputados que inicia el 1 de septiembre.

La reforma representa un cambio estructural en la Ley Federal del Trabajo y busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, alineando a México con estándares internacionales y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Reforma al artículo 29 de la Ley del INFONAVIT

La reciente reforma a la Ley del INFONAVIT y la Ley Federal del Trabajo en materia de vivienda con orientación social, publicada el 21 de febrero de 2025 y cuya entrada en vigor fue prorrogada al 1º de julio de 2025, introduce cambios relevantes para los patrones en cuanto a la retención y entero de descuentos por créditos de vivienda. El INFONAVIT, mediante oficio emitido el 30 de junio de 2025, aclaró que los patrones no están obligados a descontar ni enterar cantidades superiores a las efectivamente pagadas al trabajador, ni a exceder el tope del 20% del salario mínimo establecido en la LFT. Si el salario del trabajador no es suficiente para cubrir la amortización, el patrón únicamente debe enterar lo descontado, sin responsabilidad de cubrir diferencias ni de acumular descuentos en meses posteriores.

Por otro lado, se anticipa que la versión actualizada del SUA, necesaria para la correcta aplicación de la reforma, estará disponible en agosto de 2025.



Disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para las personas trabajadoras en bipedestación

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) conocida como “Ley Silla” entró en vigor el 17 de junio de 2025. Esta reforma reconoce el derecho de las personas trabajadoras a contar con periodos de descanso en el transcurso de su jornada laboral en un asiento con respaldo durante la jornada laboral, prohibiendo a los empleadores obligar a los trabajadores a permanecer de pie la totalidad del tiempo.

El 17 de julio de 2025, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) las disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales.

Estas disposiciones establecen las siguientes obligaciones principales para los patrones:

- **Identificación y valoración de riesgos:** Se debe analizar el nivel de riesgo de cada trabajador considerando postura, tiempo de pie, condiciones del entorno y factores personales, documentando todo conforme a la NOM-030-STPS-2009 para definir el tipo de silla adecuada.
- **Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:** Integrar a los recorridos de verificación la revisión de riesgos de trabajo detectados para cada una de las personas trabajadoras en bipedestación, así como las medidas preventivas a implementar de acuerdo con el nivel de riesgo detectado.
- **Provisión de mobiliario adecuado:** A cada trabajador se le debe asignar una silla ergonómica según su nivel de riesgo. Si no es posible en el área de trabajo, se deben habilitar zonas de descanso.
- **Capacitación:** Informar y capacitar a los trabajadores sobre los riesgos de la bipedestación y el uso correcto de las sillas.
- **Medidas preventivas:** Es recomendable alternar tareas, proporcionar calzado ergonómico, adaptar los pisos y establecer pausas activas, además de señalar las áreas de descanso.
- **Supervisión médica:** Canalizar a los trabajadores con síntomas o molestias relacionadas a la postura de pie prolongada para su atención médica.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del **Área de Conocimiento e Innovación** o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

