

MGGL INFORMA

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE TRABAJO

En esta edición de nuestro boletín correspondiente al segundo trimestre de 2025, presentamos un panorama actualizado de las principales reformas, iniciativas y criterios jurisprudenciales en materia laboral relevantes.

1. Reducción de la jornada laboral

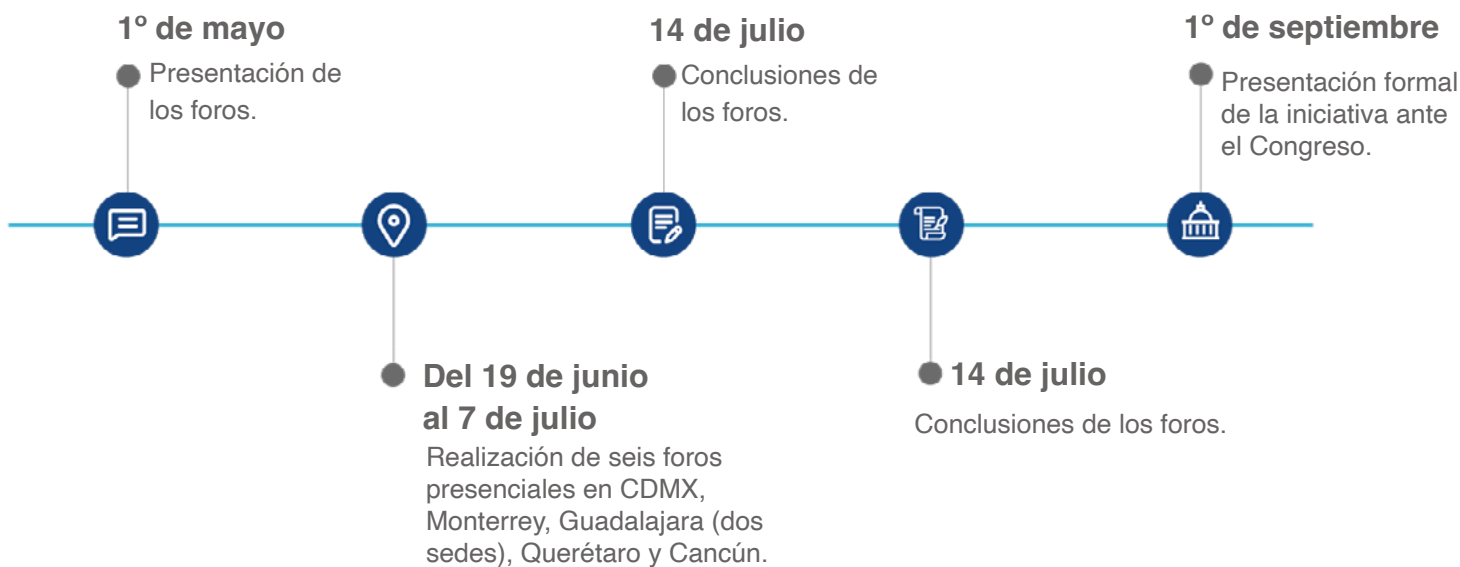
La reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales sigue siendo uno de los temas centrales de la agenda laboral en México. Si bien la reforma legal correspondiente no ha sido aprobada aún, en este trimestre hubo avances importantes que delinear el rumbo de esta polémica iniciativa. En el marco del Día del Trabajo (1° de mayo de 2025), el Gobierno Federal anunció oficialmente que la implementación de la jornada de 40 horas se hará de forma gradual con miras a completarse en enero de 2030.

La presidenta Claudia Sheinbaum instruyó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a comenzar de inmediato con las acciones necesarias para reducir paulatinamente la semana laboral y alcanzar el objetivo al final del sexenio. El propio Secretario del Trabajo, Marath Bolaños, confirmó en reunión con sindicatos que la reducción se «instaurará de manera paulatina hasta llegar, a más tardar en enero de 2030, a un total de 40 horas semanales».

Este anuncio clarifica la estrategia: no habrá un recorte súbito de 48 a 40 horas, sino un proceso escalonado. Si bien no se detallaron públicamente los escalones, extraoficialmente se ha mencionado la posibilidad de reducir 1 hora por año a partir de 2025, u otros esquemas de ajuste progresivo consensuados con el sector productivo. La razón de esta gradualidad es dar tiempo a las empresas para adaptarse sin afectar productividad ni costos de forma abrupta, a la vez que se cumplen los compromisos de campaña y se armoniza la legislación mexicana con los estándares internacionales.

En cuanto al proceso legislativo, la reforma requiere cambios al Artículo 123 Constitucional para reducir la jornada máxima y aumentar de uno a dos los días de descanso a la semana. Dicha iniciativa se presentó desde 2023 y generó amplio debate público; sin embargo, no logró aprobarse en el período ordinario de sesiones de abril. Ante ello, la STPS, en coordinación con la Cámara de Diputados y otros actores del sector productivo, puso en marcha el calendario de la Gira Nacional por las 40 Horas, un ejercicio de diálogo social que forma parte del proceso para la elaboración de una iniciativa formal de ley.

Este proceso está proyectado de la siguiente manera:



Cabe recordar que México, con 48 horas semanales, tiene la jornada máxima más larga de la OCDE, empatado con Colombia, mientras que 24 de 38 países de la OCDE ya fijan jornadas de 40 horas o menos. La reducción apunta así a cerrar la brecha con economías desarrolladas en términos de calidad de vida laboral y productividad por hora.

2. Entrada en vigor de la Ley Silla

El 17 de junio de 2025 entra en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) conocida como «Ley Silla», publicada en diciembre de 2024, la cual establece nuevas obligaciones patronales orientadas a garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral. Esta reforma se enfoca particularmente en los sectores comercio, servicios y manufactura ligera, donde es común que el personal permanezca de pie durante largos periodos.

La reforma modificó el artículo 132 de la LFT para establecer la obligación del patrón de proporcionar asientos con respaldo en lugares apropiados, a fin de que el trabajador pueda sentarse para realizar sus funciones cuando la naturaleza del trabajo lo permita o durante pausas. Asimismo, se reformó el artículo 133 para prohibir expresamente al empleador impedir el uso de sillas por parte del trabajador.

Además, se estableció que los Reglamentos Interiores de Trabajo deberán incorporar disposiciones específicas sobre el uso de sillas con respaldo en los puestos que así lo permitan.

A partir de su entrada en vigor, las inspecciones laborales podrán verificar el cumplimiento de esta obligación, incluyendo la presencia de sillas ergonómicas con respaldo en puestos fijos y espacios habilitados para pausas.

3. Elecciones del poder judicial

El pasado 1º de junio de 2025 se llevaron a cabo elecciones extraordinarias del Poder Judicial en todo el país, en un horario de 8:00 a 18:00 horas. A diferencia de las elecciones federales o locales ordinarias, esta jornada no se consideró como un día de descanso obligatorio, por ser extraordinaria.

En consecuencia, los trabajadores que hubieran laborado ese día no tienen derecho a compensación adicional, salvo en los casos en que haya coincidido con su jornada dominical, en cuyo caso sí procede el pago de la prima dominical correspondiente.

4. Trabajo a través de plataformas digitales

La reforma para regular el trabajo prestado a través de plataformas digitales entrará en vigor el 23 de junio de 2025. En términos generales, esta reforma incorpora un nuevo Capítulo a la LFT denominado «Trabajo en Plataformas Digitales», y establece los elementos que configuran esta relación laboral: subordinación, remuneración y uso de tecnologías de la información para la gestión y supervisión del trabajo. Si bien el texto final fue aprobado en diciembre de 2024, conviene recordar que, entre los aspectos más relevantes, se encuentran los siguientes:

- **Reconocimiento del vínculo laboral:** Existe una relación laboral cuando la persona trabajadora genera ingresos netos mensuales equivalentes a, por lo menos, un salario mínimo mensual (\$8,364 en 2025), independientemente del tiempo efectivamente laborado. Quienes no alcancen dicho umbral serán considerados como trabajadores independientes; sin embargo, durante el tiempo que efectivamente presten servicios, se les reconocerán los derechos establecidos en este capítulo, con excepción de aquellos relacionados con aportaciones de seguridad social, salvo en casos de riesgos de trabajo, los cuales sí deberán ser cubiertos por la plataforma.
- **Salario y prestaciones:** El salario se calculará por tarea o servicio prestado y el pago deberá realizarse en un plazo no mayor a una semana. Dicho pago contemplará el proporcional de día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, sin que proceda el pago o reconocimiento de algún valor adicional por cualquiera de esos conceptos. Por otro lado, las personas trabajadoras de plataformas tendrán derecho a reparto de utilidades cuando superen 288 horas anuales de trabajo.
- **Contrato y supervisión algorítmica:** La relación deberá formalizarse mediante un contrato digital registrado y autorizado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Además, las empresas deberán transparentar el uso de algoritmos para la asignación de tareas y decisiones laborales, mediante una política de gestión algorítmica de carácter obligatorio.
- **Causales de terminación y desconexión:** Se establecen reglas claras para la rescisión de la relación laboral, incluyendo protección a los trabajadores frente a decisiones automatizadas

injustificadas. La inactividad del trabajador durante 30 días consecutivos dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

- **Prohibiciones relevantes:** Destaca la prohibición del cobro por uso de la plataforma y la simulación de relaciones civiles o mercantiles para evadir obligaciones laborales.

Esta reforma coloca a México entre los primeros países en América Latina en establecer un marco normativo específico para el trabajo en plataformas, buscando equilibrar la flexibilidad que caracteriza a este modelo con un mínimo de garantías laborales. Las plataformas deberán ajustar de manera significativa sus estructuras operativas y contractuales para cumplir con las nuevas disposiciones.

Por último, como parte de la implementación de la reforma, la STPS y el IMSS deberán lanzar el Programa Piloto Obligatorio de Afiliación al IMSS, programado para dar inicio el 27 de junio de 2025, acompañado de la publicación de las reglas de operación del Instituto y de los lineamientos de la STPS para definir el ingreso neto. Este esquema permitirá a las personas trabajadoras de plataformas digitales acceder a un régimen completo de seguridad social sin importar su nivel de ingresos.

[Más información](#)

5. Iniciativa de reforma a las condiciones laborales en sectores de servicios «Ley Propinas».

El 29 de abril de 2025 fue presentada una iniciativa de reforma a la LFT, la cual tiene como objetivo reforzar la protección de los derechos laborales de las personas que prestan servicios en hoteles, restaurantes, bares, centros deportivos, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustibles y establecimientos análogos, mediante lineamientos específicos para la remuneración, el tratamiento de las propinas y la distribución equitativa de éstas. Al respecto, destaca lo siguiente:

- **Irreductibilidad del salario mínimo:** El salario mínimo no puede ser sustituido por propinas, gratificaciones voluntarias, comisiones ni ningún otro tipo de remuneración adicional. Todos los trabajadores deberán recibir un salario base que no sea inferior al mínimo legal o profesional aplicable, independientemente de las propinas que puedan percibir.
- **Prohibición de apropiación patronal:** Se prohíbe expresamente que los empleadores retengan, dispongan o participen de forma alguna en las propinas generadas por los trabajadores. Éstas deberán distribuirse de manera proporcional al tiempo y actividad efectivamente desempeñados por quienes las generen.

[Más información](#)

6. Criterios jurisprudenciales recientes

A continuación, les compartimos dos criterios publicados este trimestre que resultan particularmente relevantes para la gestión de litigios y el cumplimiento normativo de las empresas:

- **Alta en el IMSS no acredita continuidad laboral (Registro digital: 2030285):** Los tribunales federales determinaron que el hecho de que un trabajador continúe dado de alta en el IMSS después de un supuesto despido no basta para acreditar que la relación laboral sigue vigente. Este registro es un acto unilateral del patrón y no refleja necesariamente la realidad laboral. Por tanto, se requerirá evidencia adicional (recibos testigos, etc.) para desvirtuar una demanda por despido injustificado. El criterio refuerza la necesidad de documentar adecuadamente la continuidad o terminación del vínculo laboral.
- **Prestaciones en caso de incapacidad permanente (Registro digital: 2030298):** En juicios promovidos por incapacidad permanente, los tribunales establecieron que el IMSS debe cubrir todas las prestaciones derivadas de la pensión, aunque no se hayan solicitado expresamente en la demanda. Este criterio, basado en el principio pro persona, amplía el alcance de la condena judicial a conceptos como pagos retroactivos y asignaciones familiares. Para las empresas, puede influir en litigios por enfermedades o accidentes laborales, sin eliminar su posible responsabilidad solidaria.