

# Novedades Laborales en Latam

Employment Law

Andersen en Latinoamérica

Boletín | Febrero 11, 2025

## México | Reformas en Materia Laboral

A finales del 2024 se aprobaron reformas laborales que entran en vigor en el 2025, entre las que se encuentran la llamada Ley Silla y, la Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales, pero además, se revivieron temas que tendrán una discusión más activa en el 2025. Se espera que los cambios legislativos en materia laboral continúen con nuevas obligaciones y prohibiciones patronales, así como en un aumento de derechos de los trabajadores.

### Ley Silla:

Entrará en vigor el 17 de junio del 2025. Esta ley reconoce el derecho al descanso en un asiento con respaldo que deberá proporcionar el empleador.

Una vez que entre en vigor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 30 días para emitir la normatividad complementaria correspondiente y las empresas tendrán otros 180 días naturales para adecuar sus reglamentos interiores de trabajo. Sin embargo, la recomendación es anticiparse y realizar las adecuaciones respectivas de forma gradual e inmediata.

Las nuevas disposiciones aplicarán de forma general a centros de trabajo del sector de servicios, comercio y análogos. En el caso de las empresas con actividad industrial, sólo podrán ser exigibles cuando la naturaleza del trabajo lo permita.

Se prohíbe obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante toda la jornada laboral sin permitirles descansos periódicos.

Las empresas deberán destinar un área específica para el uso de los asientos y los periodos de descanso deberán regularse a través del reglamento interior de trabajo, el cual deberá incluir normas sobre su uso, horarios y procedimientos disciplinarios.

Si bien la Ley Federal del Trabajo ya contenía la obligación de las empresas de contar con el número de

asientos suficientes para los trabajadores, esta norma no estaba vinculada con el descanso de las personas.

### Ley de Trabajadores de Plataformas Digitales:

El propósito de esta reforma, que entrará en vigor el 23 de junio de 2025, es garantizar los derechos laborales y de seguridad social para las personas que prestan servicio a plataformas digitales, tal es el caso de repartidores, conductores y otras personas que realizan tareas a través de aplicaciones.

Para efectos de la reforma, será considerada como *persona trabajadora* quien genere ingresos netos mensuales equivalentes a por lo menos un salario mínimo mensual, independientemente del tiempo efectivamente trabajado.

Las *personas físicas o morales* que administren las plataformas digitales serán responsables del pago del aseguramiento en el régimen del seguro social cuando ocurra un riesgo de trabajo durante el tiempo efectivamente laborado.

Si una persona deja de tener actividad por un periodo consecutivo de 30 días naturales, se entenderá terminada la relación laboral automáticamente, sin responsabilidad para el empleador.

La jornada será definida por la persona trabajadora ya que tendrá completa libertad para determinar sus horarios y su salario se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado.

Tendrán derecho a participar en las utilidades cuando el tiempo laborado sea superior a 288 horas anuales.

Las propinas no serán parte integrante del salario base de cotización para efectos de seguridad social.

2024 fue un año dinámico en materia laboral y 2025 no será la excepción. Se reactivarán discusiones en torno a la reducción de la jornada laboral, permisos de paternidad, incremento de aguinaldo, en adición a la implementación de las reformas aprobadas en el cierre de año.

## Editorial

*País invitado: México*

### **México: Agenda en materia laboral 2025.**

2024 cerró con la aprobación de reformas laborales como la llamada Ley Silla y la de trabajadores de plataformas digitales. En 2025 se reactivarán discusiones en torno a otras tantas que quedaron pendientes.

De concretarse, 2025 podría marcar un cambio significativo en el entorno laboral que impactará el negocio y finanzas de muchos empleadores en México.

La reforma mas importante que se espera es en relación con la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas por semana. Claudia Sheinbaum, titular del poder ejecutivo en México, anunció que la reducción de jornada está dentro de sus 100 compromisos de gobierno y que será discutido en 2025 iniciando con un análisis sectorial y mesas de trabajo coordinadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta reforma está actualmente en revisión en la Cámara de Diputados y la pregunta que debemos hacernos no es si se materializará, sino ¿Cómo? y ¿Cuándo?

Se prevé que su implementación sea gradual para evitar impactos en la economía y operaciones de las empresas.

Otras iniciativas laborales pendientes son:

- Incremento de 15 a 30 días de salario por concepto de aguinaldo (considerado una especie de bono navideño).
- Aumento de la prima vacacional del 25% al 50% sobre los salarios correspondientes al período vacacional anual.

- Nuevos días de descanso obligatorio. El primer lunes de mayo (en conmemoración de la Batalla de Puebla del 5 de mayo), el 1 y 2 de noviembre por las festividades del Día de Muertos y 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe.
- Prima de antigüedad de 12 a 15 días de salario por cada año laborado y disminuir de 15 a 13 años el periodo mínimo de servicio para acceder a esta prestación en caso de renuncia voluntaria.
- Eliminación del tope de tres meses a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y prohibir que el monto esté sujeto a límites máximos.
- Ampliación de la licencia de paternidad para aumentar los días de cinco a 20 días.
- Permisos remunerados de cinco días por duelo y la ampliación de licencias de maternidad y por depresión postparto.
- Teletrabajo para padres y madres que tengan hijos menores de cinco años.

Sin duda, el panorama laboral en México para 2025 se perfila como un entorno dinámico y desafiante, impulsado por reformas de gran calado, avances tecnológicos y expectativas importantes de los trabajadores.

Las empresas y los profesionales deberán enfrentar diversos retos para dar cumplimiento al nuevo entorno laboral y para mantenerse competitivos y garantizar entornos de trabajo saludables y productivos.



**Alvaro González Schiaffino**  
*Managing Director*  
Andersen México

Información proporcionada por:

- **Andersen, México:** [mx.Andersen.com](https://mx.Andersen.com)

