

Actualización laboral cierre 2024 – inicio 2025

El presente Legal Flash informa sobre ciertos cambios en materia laboral al cierre del año 2024 y proporciona una perspectiva de ciertos temas para el inicio del año 2025.

México | Legal Flash | Enero 2025

ASPECTOS CLAVE

- Reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (“CPEUM”), a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (“LFTSE”) en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género (*gender pay gap*).
- Reforma a la LFT con respecto a la denominada “Ley Silla”.
- Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (“CONASAMI”), en la que se determinan el salario mínimo general y los salarios mínimos profesionales para el año 2025.
- Reforma a la LFT en materia de trabajadores de “Plataformas Digitales”.
- Reglas de operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (“PJCF”).





Reforma a la CPEUM, a la LFT, y a la LFTSE en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género (*gender pay gap*).

El día 15 de noviembre de 2024 se publicó un decreto en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) que reforma y adiciona diversos artículos de la CPEUM¹. La reforma prevé: (i) la igualdad ante la ley de hombres y mujeres; (ii) la seguridad pública con perspectiva de género; (iii) la paridad de género en nombramientos de funcionarios en la administración pública; (iv) la competencia de autoridades federales en delitos de violencia de género; (v) la procuración de justicia con perspectiva de género en constituciones locales; y (vi) la igualdad salarial sin importar el género o la nacionalidad.

El día 16 de diciembre de 2024, y en consistencia con la reforma constitucional publicada el 15 de noviembre de 2024, se publicó un decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la LFT y la LFTSE para erradicar la brecha salarial por razones de género².

A continuación, se transcriben los artículos relevantes actualizados:

LFT: “Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.”

LFTSE: “Artículo 28.- ...

En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.”

Estas reformas buscan garantizar la igualdad de género y la erradicación de la brecha salarial (conocida como *gender pay gap*), obligando a empresas y entidades gubernamentales a ajustar sus políticas y prácticas para cumplir con las nuevas disposiciones legales. Estas reformas entraron en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF.

¹ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5743185&fecha=15/11/2024#qsc.tab=0

² https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745425&fecha=16/12/2024#qsc.tab=0



Reforma a la LFT con respecto a la denominada “Ley Silla”.

El día 19 de diciembre de 2024 se publicó en el DOF un decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la LFT, conocido como la “Ley Silla”³. Este decreto establece: (i) una obligación para los empleadores de proveer asientos para los trabajadores; y (ii) prohíbe obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante toda la jornada laboral.

Esta reforma va dirigida primordialmente a supermercados, farmacias o tiendas departamentales. Dicha reforma entrará en vigor 180 días naturales siguientes al día de su publicación (17 de junio de 2025), por lo que las empresas contarán con este plazo para realizar los ajustes correspondientes.

Las empresas deben cumplir con las siguientes obligaciones: (i) proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a los trabajadores para la ejecución de sus funciones o descanso periódico; (ii) destinar áreas específicas dentro del centro de trabajo para el descanso periódico de los trabajadores; (iii) modificar el reglamento interior de trabajo para indicar el uso de asientos o sillas y los tiempos de descanso periódico; y (iv) evitar obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada.

La reforma busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, asegurando que tengan acceso a asientos adecuados durante su jornada laboral y prohibiendo prácticas que los obliguen a permanecer de pie de manera continua.

Resolución de la CONASAMI, en la que se determinan el salario mínimo general y los salarios mínimos profesionales para el año 2025.

El día 19 de diciembre de 2024 se publicó en el DOF la resolución del H. Consejo de Representantes de la CONASAMI que fija los salarios mínimos generales y profesionales que regirán a partir del 1 de enero de 2025⁴. Los salarios mínimos generales y profesionales se incrementarán en 12% en las dos áreas geográficas definidas: la Zona del Salario Mínimo General (“ZSMG”) y la Zona Libre de la Frontera Norte (“ZLFN”).

En la ZSMG el salario mínimo pasará de 248.93 pesos a 278.80 pesos diarios, mientras que en la ZLFN el salario mínimo pasará de 374.89 pesos a 419.88 pesos diarios.

A continuación, la nueva tabla de salarios mínimos generales y profesionales:

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	ÁREA GEOGRÁFICA	
		Zona Libre de la Frontera Norte*	Zona del Salario Mínimo General**
1	Albañilería, oficial de	\$419.88	\$321.63
2	Boticas, farmacias y droguería, dependiente(a) de mostrador en	\$419.88	\$284.30
3	Buldozer y/o traxcavo, operador(a) de	\$419.88	\$336.94

³ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745676&fecha=19/12/2024#gsc.tab=0

⁴ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745678&fecha=19/12/2024#gsc.tab=0



4	Cajero(a) de máquina registradora	\$419.88	\$289.24
5	Cantiner(a) preparador de bebidas	\$419.88	\$295.15
6	Carpintero(a) de obra negra	\$419.88	\$321.63
7	Carpintero(a) en la fabricación y reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$316.33
8	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	\$419.88	\$325.71
9	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	\$419.88	\$298.08
10	Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	\$419.88	\$315.21
11	Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	\$419.88	\$300.18
12	Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31
13	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	\$419.88	\$288.83
14	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	\$419.88	\$296.41
15	Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	\$419.88	\$302.14
16	Chofer de camión de carga en general	\$419.88	\$328.23
17	Chofer de camioneta de carga en general	\$419.88	\$318.93
18	Chofer operador(a) de vehículos con grúa	\$419.88	\$306.79
19	Draga, operador(a) de	\$419.88	\$340.04
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$320.89
21	Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	\$419.88	\$315.21
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$318.26
23	Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	\$419.88	\$306.79
24	Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tienda de autoservicio	\$419.88	\$283.47
25	Encargado(a) de bodega y/o almacén	\$419.88	\$293.59
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) en	\$419.88	\$299.45
27	Fogonero(a) de calderas de vapor	\$419.88	\$309.04



28	Gasolinero(a), oficial	\$419.88	\$288.83
29	Herrería, oficial de	\$419.88	\$311.14
30	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$316.33
31	Jornalero(a) agrícola y/o trabajador(a) del campo	\$419.88	\$315.19
32	Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	\$419.88	\$291.00
33	Manejador(a) en granja avícola	\$419.88	\$280.40
34	Maquinaria agrícola, operador(a) de	\$419.88	\$323.22
35	Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	\$419.88	\$309.04
36	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$332.17
37	Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31
38	Peluquero(a) y cultor(a) de belleza	\$419.88	\$302.14
39	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	\$419.88	\$311.14
40	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	\$419.88	\$309.04
41	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavandería y establecimientos similares	\$419.88	\$289.24
42	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	\$419.88	\$309.59
43	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	\$419.88	\$320.89
44	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	\$419.88	\$283.47
45	Refaccionaria de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	\$419.88	\$293.59
46	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	\$419.88	\$305.63
47	Reportero(a) en prensa diaria impresa	\$624.30	\$624.30
48	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	\$624.30	\$624.30
49	Repostero(a) o pastelero(a)	\$419.88	\$321.63
50	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	\$419.88	\$323.22
51	Secretario(a) auxiliar	\$419.88	\$331.50



52	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	\$419.88	\$318.26
53	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	\$419.88	\$302.14
54	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	\$419.88	\$306.79
55	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	\$419.88	\$306.79
56	Trabajador(a) del hogar	\$419.88	\$303.07
57	Trabajador(a) social, técnico(a) en	\$419.88	\$359.13
58	Vaquero(a) ordeñador a máquina	\$419.88	\$283.47
59	Velador(a)	\$419.88	\$288.83
60	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	\$419.88	\$296.41
61	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	\$419.88	\$292.31

Reforma a la LFT en materia de trabajadores de “Plataformas Digitales”.

El 24 de diciembre de 2024 se publicó en el DOF un decreto que adiciona diversas disposiciones a la LFT en materia de trabajadores de plataformas digitales⁵. Este decreto establece derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores del sector, con el objetivo de regular y proteger los derechos laborales de los trabajadores en plataformas digitales, asegurando condiciones justas y transparentes. Dicha reforma entrará en vigor 180 días naturales después de su publicación (22 de junio de 2025).

Con este decreto, se adiciona un nuevo capítulo específicamente para este tipo de trabajadores. Se define el trabajo en plataformas digitales como: “Relación laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que requieran la presencia física de la persona trabajadora para la prestación del servicio, las cuales son gestionadas por una persona física o moral en favor de terceros a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para ejercer el mando y la supervisión sobre la persona trabajadora”⁶.

Los trabajadores de plataformas digitales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa si laboran más de 288 horas anuales. Además, se prohíbe obligar a los trabajadores a permanecer conectados en horarios fijos, permitiéndoles conectarse y desconectarse a discreción.

El salario de los trabajadores en plataformas digitales se fijará por tarea, servicio, obra o trabajo realizado, incluyendo proporcionales de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras. Las empresas deben registrar un modelo de contrato de trabajo y garantizar la transparencia en la gestión algorítmica del trabajo. Esto incluye informar a los trabajadores sobre los elementos utilizados por los algoritmos para la toma de decisiones que puedan afectar la relación laboral.

⁵ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0

⁶ Artículo 291-A de la LFT.



Las empresas tendrán ciertas obligaciones como: (i) pagar los trabajos en un plazo no mayor a una semana; (ii) llevar un registro de las horas trabajadas; (iii) emitir recibos de pago semanalmente; (iv) inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (“IMSS”); y (v) realizar las aportaciones correspondientes al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Adicionalmente, los trabajadores en plataformas digitales disfrutarán de todos los derechos colectivos reconocidos por la LFT.

Las empresas deberán elaborar un documento de política de gestión algorítmica del trabajo que informe a los trabajadores sobre las consecuencias del cumplimiento o incumplimiento de instrucciones, calificaciones otorgadas por terceros, incentivos y penalizaciones, y otros criterios utilizados por los algoritmos. Asimismo, se prohíbe el cobro a los trabajadores por la inscripción, uso o separación, el trabajo de menores de edad, la retención de dinero adicional a los conceptos establecidos en la LFT, y la manipulación del ingreso de los trabajadores para evitar su calificación como trabajadores subordinados.

La relación laboral se podrá rescindir sin responsabilidad para el patrón conforme a lo establecido en el artículo 47 de la LFT, sin embargo, también se añaden las posibilidades de hacerlo en los siguientes casos: “I. Presentar documentación falsa al realizar el registro de datos en la plataforma digital; II. Comprometer, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad, o la privacidad de la persona usuaria o cliente de la plataforma digital; III. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, actos discriminatorios u otros análogos, durante y con motivo de su trabajo, y IV. Incurrir de manera reiterada en incumplimiento de las tareas, servicios, obras o trabajos aceptados por la persona trabajadora, así como de las instrucciones relacionadas con el trabajo sin causa justificada”⁷.

Reglas de operación del PJCF.

El 31 de diciembre de 2024 se publicó en el DOF un decreto que establece las Reglas de operación del PJCF⁸. Este PJCF se relaciona con la Iniciativa de Reforma al artículo 123 de la CPEUM enviada el 5 de febrero de 2024⁹. Por tanto, busca contribuir a la incorporación de estos jóvenes en actividades productivas a través de su capacitación en Centros de Trabajo registrados (“Centros”) y tiene como objetivos específicos facilitar la capacitación a través de estos Centros y entregar apoyos económicos de manera directa a los beneficiarios hasta por 12 meses.

El PJCF tiene cobertura en las 32 entidades federativas de México, sujeto a la disponibilidad presupuestal del ejercicio fiscal vigente. La población objetivo son jóvenes de entre 18 y 29 años que deben declarar bajo protesta de decir verdad no estudiar ni trabajar al momento de postularse a un espacio para capacitación en un Centro. Se dará prioridad a jóvenes que habiten en municipios con alto índice de rezago social, alta incidencia delictiva, y a integrantes de grupos históricamente discriminados, incluyendo jóvenes indígenas, afromexicanos y con discapacidad.

Los Centros deben registrarse en la Plataforma Digital y cumplir con los requisitos establecidos, incluyendo la presentación de un plan de actividades para cada capacitación ofertada.

El PJCF otorga tres tipos de apoyos de manera integral: (i) capacitación; (ii) apoyo económico; y (iii) seguro médico. El apoyo económico se otorga directamente a los aprendices verificados hasta por 12 emisiones, con un monto equivalente a 8,480.17 pesos mensuales. Los beneficiarios también gozarán de la cobertura del Seguro Médico del IMSS por las prestaciones en especie que otorga el seguro facultativo en las ramas de enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo.

⁷ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746132&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0

⁸ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746424&fecha=31/12/2024#gsc.tab=0

⁹ <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/65/2024/feb/20240205-17.pdf>



Los aprendices y beneficiarios tienen derechos como: (i) recibir información clara y oportuna; (ii) trato digno; (iii) sin discriminación, elegir y postularse al Centro de su interés, recibir capacitación y apoyo económico; y (iv) participar en eventos académicos, culturales, deportivos o recreativos. Sus obligaciones incluyen: (i) aceptar los términos de la carta compromiso; (ii) asistir a la capacitación según el plan de actividades; (iii) respetar el código de ética del Centro; y (iv) proporcionar información veraz.

Las presentes reglas de operación del PJCF entraron en vigor el día de su publicación en el DOF, es decir, el 31 de diciembre de 2024 y, a su vez, abrogan las publicadas el 29 de diciembre de 2023¹⁰. Asimismo, mantendrán su vigencia en ejercicios fiscales subsecuentes, siempre que no se opongan al decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal 2025, y hasta que se emitan nuevas reglas que las sustituyan¹¹.



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.



¹⁰ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5713234&fecha=29/12/2023#gsc.tab=0

¹¹ https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5746127&fecha=24/12/2024#gsc.tab=0