

PANORAMA LABORAL 2025

NUEVAS REFORMAS, CRITERIOS Y RETOS PARA LAS EMPRESAS

En el primer trimestre del año han sido publicadas reformas a la legislación de carácter laboral, entre otras disposiciones en la materia, reactivando la discusión legislativa en diversas iniciativas que se pretenden implementar. En el presente boletín, les compartimos las actualizaciones legislativas, criterios e iniciativas relevantes.

1. Reforma a la Ley del INFONAVIT

El 21 de febrero de 2025 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Esta reforma introduce cambios importantes en las obligaciones de los patrones respecto de las aportaciones y descuentos que deben realizar a los trabajadores, derivados de los créditos de vivienda otorgados por dicho Instituto.

De manera particular, la reforma prevé que, independientemente de que el trabajador esté en incapacidad o con ausencias, el patrón estará obligado a continuar realizando los descuentos que correspondan para cubrir los créditos o rentas otorgados por el INFONAVIT.

La interpretación en este sentido es que el estado de incapacidad o de ausencias no suspende la obligación del patrón de realizar descuentos, pero tienen que haberse generado pagos a favor del trabajador para poder cumplir con la obligación de descontar.

Es importante precisar que el 13 de marzo de 2025, el INFONAVIT emitió el Criterio Normativo de Recaudación 01/2025, el cual clarifica que no existe obligación del patrón de entregar recursos derivados

de crédito o rentas al INFONAVIT cuando no pudieron ser descontadas cantidades al trabajador. Dicho criterio normativo precisa que el precepto legal en cuestión no supone que el patrón deba cumplir con el pago de la totalidad del crédito, sino que debe realizar los ajustes en los descuentos y enteros para pagar de manera proporcional a los días laborados y, por lo tanto, conforme al salario que haya devengado durante el periodo correspondiente.

Por otro lado, la obligación de realizar descuentos al salario y enterarlo para cubrir los créditos sólo se actualiza cuando la relación de trabajo se encuentra vigente. En ese sentido, en aquellos casos en que los trabajadores incurran en el supuesto de ausentismo de más de 8 días previsto en la Ley del Seguro Social (LSS), el patrón puede darlos de baja. La baja del trabajador por ausentismo –cuando se actualicen los supuestos de la LSS– evitaría que las obligaciones patronales subsistan para la empresa cuando un empleado no preste servicios y no devengue salarios, previniendo la configuración de una responsabilidad solidaria por la omisión del trabajador de cumplir con sus obligaciones de pago.

Adicionalmente, siguiendo las reglas de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de descuentos a salarios mínimo, la cantidad a descontar por este concepto no debe superar el 20% del salario del trabajador y se reforma la LFT para contemplar que, en el caso de rentas, el descuento no podrá exceder del 30% del salario. Asimismo, en caso de que el salario del empleado sea mayor al mínimo, el monto del descuento debe corresponder con lo indicado en el “Aviso para retención de descuentos”.

Para cumplir con las nuevas disposiciones, recomendamos a las empresas que verifiquen los términos en que se estructuran los descuentos en la nómina y ajusten los sistemas de pago para asegurar que las amortizaciones al INFONAVIT no se sigan enterando cuando el empleado se incapacite o esté ausente. También sugerimos contar con los soportes y elementos que permitan demostrar que el empleado no devengó salarios por incapacidad o ausentismo, para estar preparados en caso de requerimientos o aclaraciones de manera bimestral por el INFONAVIT. Estimamos que las incapacidades podrán acreditarse con los formatos que para tal efecto expida el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y los ausentismos con los recibos de pago y las listas y/o controles de asistencia en que consten que el empleado se ausentó en el trabajo.

En términos del Criterio referido, el INFONAVIT está en proceso de determinar el otorgamiento de un plazo que permita a los patronos la debida implementación de estas disposiciones legales.

[Más información](#)

2. Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2024, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo

El 28 de marzo de 2025 fue publicada en el DOF la Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2024: Equipo de protección personal-selección, uso y manejo en los centros de trabajo (“NOM-2024”). El objetivo de esta NOM es establecer los requisitos mínimos para la selección, uso y manejo del equipo de protección personal (EPP) proporcionado a las personas trabajadoras para protegerlas de factores de riesgo, agentes o contaminantes en el ambiente laboral, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo. Entre las nuevas obligaciones patronales señalamos como principales las siguientes:

- Identificar y analizar los riesgos por cada puesto y área del centro de trabajo y mantener un

registro actualizado cuando se modifiquen los implementos o procesos de trabajo.

- Determinar y proporcionar el EPP en función de los riesgos laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras.
- Verificar que el EPP cuente con la certificación emitida por un organismo de certificación acreditado.
- Disponer de EPP para los visitantes del lugar de trabajo, como inspectores y proveedores, entre otros.
- Implementar instrucciones y procedimientos para el uso, inspección y mantenimiento del EPP.
- Comunicar a las personas trabajadoras los riesgos de trabajo a los que están expuestas.
- Asegurarse de que los empleados de las empresas que prestan servicios especializados estén al tanto de los riesgos, las medidas de seguridad y el EPP, si aplica.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a las personas trabajadoras para identificar el EPP que deben utilizar conforme al riesgo al que están expuestas.
- Supervisar que durante la jornada se utilice el EPP.
- Señalizar las áreas donde se requiera el uso de EPP.
- Llevar los registros sobre la revisión, reposición, limpieza, mantenimiento, resguardo y disposición final del EPP que requiera mantenimiento.

La NOM establece un periodo de 6 meses siguientes a la fecha de su publicación en el DOF como fecha de entrada en vigor, es decir, hasta el 28 de septiembre de 2025. Mientras tanto, las empresas podrán cumplir supletoriamente con la NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal – Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

[Más información](#)

3. Tesis: “Hostigamiento y/o acoso laboral. Al juzgar con perspectiva de género, es suficiente que se acredite de manera indiciaria para tenerlo por configurado

En cuanto al aspecto jurisdiccional, el 28 de marzo de 2025 fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación una tesis aislada en la cual el 14º Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito determinó que, considerando que el hostigamiento y/o acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta sistemáticamente dentro de una relación laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, en consecuencia, la demostración de la violencia psicológica en el derecho laboral no amerita un estándar de prueba estricto, sino flexible, debido a la dificultad para demostrar actos de esa naturaleza.

Por lo tanto, basta que se acrediten indicios racionales de los que pueda deducirse que existieron actos de violencia con base en el género de las personas para que se tenga por configurada.

Derivado de lo anterior, el criterio concluye que el empleador tendría que acreditar ante un Juez que estos actos obedecen a una justificación objetiva, razonable y proporcional derivada de las necesidades del trabajo, a efecto de desvirtuar la fuerza probatoria de los indicios de violencia alegados. Anticipamos que las tesis futuras podrían estar encaminadas a que este criterio sea de aplicación obligatoria configurando una jurisprudencia.

Esta tesis cobra relevancia al ser interpretada en conjunto con la tesis “1a. CCL/2014 (10a.)”, en la cual la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que las personas que han sufrido afectaciones derivadas de actos de mobbing cuentan con diferentes vías para demandar el resarcimiento de sus derechos. Entre otras, destaca la rescisión del contrato por causas imputables al empleador en la vía laboral; la vía penal en caso de que la agresión pueda considerarse como delito; o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta.

[Más información](#)

4. Iniciativas de Reforma

Finalmente, como hemos visto en los últimos meses, la actividad legislativa en materia laboral ha mantenido vigente la discusión respecto de diversos temas. En este trimestre destacan las siguientes iniciativas:

- 1. Permiso por Luto:** Fue presentada el 4 de marzo de 2025 y pretende adicionar al artículo 132 de la LFT, la obligación de los patrones de otorgar hasta cinco días de permiso con goce de sueldo a los empleados en caso de fallecimiento de madre, padre, hijas, hijos, hermanos o cónyuge, y tres días por la muerte de abuelos maternos o paternos, o madre y padre del cónyuge.
- 2. Ley Vaso de Agua:** Fue presentada el 27 de marzo de 2025 y busca que los empleadores proporcionen agua potable a las personas trabajadoras durante la jornada de trabajo.

Las iniciativas anteriores no son definitivas y aún no cuentan con una fecha de publicación estimada, puesto que se encuentran pendientes de aprobación en comisiones de origen desde su presentación.

Tampoco debemos perder de vista que, con motivo de la reforma conocida como “Ley Silla”, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe emitir las normas específicas relacionadas con los riesgos asociados a las condiciones laborales, en específico para determinar y especificar las condiciones con las que deberán proporcionarse las sillas y asientos, así como las peculiaridades de las obligaciones que derivan de esta norma. Dichos lineamientos continúan pendientes de publicación, siendo el 17 de julio de 2025 la fecha límite conforme al decreto de reforma.

Anticipamos que, en el segundo trimestre del año, veremos reactivada la discusión legislativa en los temas antes señalados, así como en las reformas propuestas en materia de duración de jornada, aguinaldo y días de descanso por paternidad. Por lo tanto, las empresas deberán estar preparadas para otro año de cambios a las regulaciones en materia del trabajo.