



• Los compromisos de gobierno al igual que los internacionales definirán la pauta de las próximas discusiones legislativas en materia de trabajo.

Sonia Soto Maya y Eduardo de la Rosa  
 capital.humano@eleconomista.mx

**L**a pregunta no es ¿si habrá cambios?, la duda es ¿cuáles serán? El 2024 fue un año activo en agenda laboral, y el siguiente año no será la

excepción, coinciden especialistas. Es probable que en 2025 se reactiven discusiones en torno a la reducción de la jornada laboral, permisos de paternidad, incremento de aguinaldo, adicional a la implementación de reformas aprobadas en el cierre de año.

“Los cambios estarán enfocados en reformas que den mejor calidad de vida y protejan los derechos de los trabajadores. Entre ellas, está, sin duda, la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas, que incluso está dentro de los 100 compromisos de la presidenta de México, Claudia Sheinbaum”, afirma Jacqueline Álvarez, socia de la práctica legal laboral de EY México.

A decir de la especialista, el entorno laboral en 2024 fue dinámico, y en los próximos 12 meses traerá retos importantes para las empresas.

Carlos Ferran Martínez, socio director de Ferran Martínez Abogados, coincide en que en el 2025 se le dará seguimiento a la reducción de la jornada laboral.

“Me aventaría a afirmar que el siguiente año sale, creo que es un tema que está tomando otro nivel de discusión y honestamente las declaraciones de la presidenta de la República han sido muy aterrizadas de lo que implica hacer una modificación así”, comenta.

Antes de finalizar el año, la presidenta Claudia Sheinbaum dijo que en 2025 la reducción de la jornada laboral comenzará a analizarse con mesas de diálogo

coordinadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En la Cámara de Diputados el interés no faltó, en el primer periodo de sesiones de la LXVI legislatura ya se presentaron cuatro propuestas de reforma constitucional para reconocer dos días de descanso por cada cinco de trabajo, esto implica disminuir de 48 a 40 horas el límite de tiempo laboral.

Pero el tiempo de trabajo no es el único tema que podría entrar al horno legislativo en los próximos 12 meses. Carlos Ferran Martínez no descarta que reformas enfocadas en la igualdad de género se reactiven, entre esas propuestas se encuentra la ampliación de permisos de paternidad.

En 2024 se aprobó la reforma constitucional de igualdad sustantiva promovida por la presidenta, y con ello, además de reconocer la existencia de la brecha salarial de género, el Estado asumió un mayor compromiso en su erradicación.

Para Jacqueline Álvarez los permisos de paternidad tampoco pueden quedar fuera de la agenda laboral del 2025. Es un tema que “podría comenzar a discutirse” el siguiente año, junto con el incremento de aguinaldo y las

cuotas de contratación de personas mayores y con discapacidad.

“Son temas que reflejan los compromisos de las demandas crecientes a las condiciones laborales que puedan ser más justas y sostenibles y por el compromiso de México y la ratificación del T-MEC”, asegura.

Y en lo que será la antesala de la renegociación del T-MEC, Carlos Ferran Martínez opina que México ha cumplido con los acuerdos del capítulo laboral del tratado.

“Creo que México ha hecho la tarea hasta ahora en el tema laboral, en cuanto a que sí han subido los salarios, se ha impulsado que los sindicatos tengan un mayor protagonismo. Entonces creo que al final los objetivos centrales de las reformas se han cumplido”, dice.

### Tiempos de implementación y contexto internacional

En los siguientes 12 meses, considera Jacqueline Álvarez, es importante que la agenda legislativa incluya tendencias internacionales que impactan también en México, como la desconexión digital y las implicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo.

## Discusiones en puerta

# Los temas que marcarán la agenda laboral en 2025

“México tiene una regulación respecto al teletrabajo, pero hace falta que se regule también la desconexión laboral. Eso es un factor importante que en Europa ya se está legislando y México no se puede quedar atrás porque se tienen compromisos derivados del bienestar que deben de tener los colaboradores”

En el caso de la inteligencia artificial, la especialista no descarta que pueda haber una reforma en este sentido. “Habrá que reinventarnos para entender cómo hacemos esta implementación de la automatización a través de la inteligencia artificial para adquirir nuevas competencias y habilidades”.

Y entre los retos no se pueden perder de vista la implementación de reformas aprobadas recientemente, principalmente la regulación de plataformas digitales, apunta Carlos Ferran Martínez.

“Reconozco la necesidad de empezar a regular un tipo de trabajo para el cual la ley no está diseñada, pero creo que la regulación como viene puede ser un inhibidor muy importante de este tipo de negocios. Creo que pensar que este tipo de negocios son los que tienen que adaptarse a la jurisdicción, me parece un error”, advierte.



## Agenda pendiente

La ola de cambios en la legislación de trabajo continuó en los últimos meses y se prevé que así se mantendrá el próximo año.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON INFORMACIÓN DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.



**En ambas** Cámaras, las presidentas de las comisiones de trabajo han afirmado que los cambios en la legislación laboral continuarán.

**En el primer** periodo de sesiones de la LXVI legislatura se presentaron más de 50 iniciativas de reformas laborales.