

# Curso de actualización laboral: RIT, Ley Silla y más

**Por: Alix Trimmer**



# TEMA 1.

## Antecedentes de las reformas laborales actuales

# El gran antecedente: 2019

## REFORMA LABORAL

Los tres ejes fundamentales de la reforma publicada el 1o de mayo de 2019, son los siguientes:

### Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Transición de la función jurisdiccional de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** a **Tribunales Laborales dependientes** del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas.

### Democracia Sindical

Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto en los siguientes casos:

- **Elección de directivas sindicales.** Esta obligación incluye a los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado (Art.123, Ap.B).
- **Firma de contratos iniciales.** Se deberá demostrar respaldo de los trabajadores para obtener la "Constancia de Representatividad".
- **Ratificación de acuerdos negociados** sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión.
- **Legitimación de contratos** colectivos existentes.

### Organismos de Conciliación y Registro

Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como organismo público descentralizado responsable de:

- **Registro** a nivel nacional de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
  - **Instancia conciliatoria** prejudicial y obligatoria en los conflictos del fuero federal.
  - **Verificación** de procedimientos de consulta y democracia sindical.
- A nivel local, deberán crearse Centros de Conciliación para desahogar la instancia conciliatoria.

| REFORMA                                                                                                                    | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ANTECEDENTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Regulación del teletrabajo</b></p>  | <p>La reforma especifica que el teletrabajo es la modalidad de trabajo que se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa y que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Su regulación se convirtió en algo <b>INDISPENSABLE</b> durante la pandemia COVID-19.</p> | <p><b>2019</b><br/>Se presentaron las primeras iniciativas</p> <p><b>2020</b><br/>Diciembre: aprobación por ambas cámaras</p> <p><b>2021</b><br/>Publicación en el DOF</p> <p><b>2023</b><br/>Publicación de la NOM-037-STPS-2023 por parte de la STPS.</p>                                                               |
| <p><b>“Vacaciones dignas”</b></p>       | <p>Aumenta el periodo mínimo de vacaciones obligatorio a partir de un año cumplido para las personas trabajadoras</p>                                                                                                                                                                                            | <p><b>2023</b><br/>Se presenta la iniciativa de ley</p> <p><b>2024</b><br/>Febrero: se aprueba en el Senado<br/>Octubre: se aprueba en la Cámara de Diputados<br/>Diciembre: publicación en el DOF.</p> <p><b>2025</b><br/>Junio: entrada en vigor<br/>Julio: se publica la Reglamentación complementaria por la STPS</p> |

| REFORMA                                                                                                                                             | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ANTECEDENTES                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Actualización a la Tabla de Enfermedades de Trabajo</b></p>  | <p>Ampliar la tabla de enfermedades que las personas trabajadoras pueden presentar durante su relación laboral o como consecuencia de las actividades de trabajo, incorporándose 88 nuevos padecimientos. Se estableció también la obligatoriedad de revisar la tabla cada cinco años, garantizando con ello que se encuentre actualizado con los avances de la medicina del trabajo</p> | <p><b>2022</b></p> <p>Abril: la STPS presenta el proyecto de ley</p> <p><b>2023</b></p> <p>Abril: Cámara de Diputados aprueba por unanimidad</p> <p>Octubre: Senado aprueba por unanimidad</p> <p>Diciembre: se publica en el DOF</p>                                                    |
| <p><b>Regulación del trabajo en plataformas digitales</b></p>    | <p>Reconocer los derechos de las personas trabajadoras en plataformas digitales y apps como DiDi, Uber, Cabify, otorgándoles prestaciones de ley</p>                                                                                                                                                                                                                                     | <p><b>2024</b></p> <p>16 de octubre: se presenta la iniciativa para reformar la LFT</p> <p>Diciembre: se aprueba en ambas cámaras</p> <p>24 de diciembre de 2024: publicación en el DOF</p> <p><b>2025</b></p> <p>Julio: inició el programa piloto para su implementación progresiva</p> |

| REFORMA                                                                                                    | OBJETIVO                                                                                                                                                      | ANTECEDENTES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Ley Silla</b></p>  | <p>Obliga a las personas empleadoras a proporcionar sillas o asientos para garantizar el descanso de las personas trabajadoras durante la jornada laboral</p> | <p><b>2023</b></p> <p>Se presenta la iniciativa de ley</p> <p><b>2024</b></p> <p>Febrero: se aprueba en el Senado<br/> Octubre: se aprueba en la Cámara de Diputados<br/> Diciembre: publicación en el DOF.</p> <p><b>2025</b></p> <p>Junio: entrada en vigor<br/> Julio: se publica la Reglamentación complementaria por la STPS</p> |

# TEMA 2.

## Cambios puntuales en las leyes y normativa secundaria.

| ARTÍCULO MODIFICADO               | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                         | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 311                          | Contemplaba únicamente el concepto de trabajo a domicilio, el cual se definía como el que se realiza para un patrón en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido, sin vigilancia ni dirección inmediata. | Se reformó para diferenciar entre trabajo a domicilio y teletrabajo. Se estableció que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que se realiza en un lugar distinto a las instalaciones del patrón, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Capítulo XII BIS                  | No existía                                                                                                                                                                                                                  | Se adicionó el Capítulo XII Bis para regular el teletrabajo en los artículos 330-A al 330-K, estableciendo un marco legal completo para esta modalidad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Arts 330<br>A,B,C,D,E,F,G,H,I,J,K | No existían                                                                                                                                                                                                                 | <p><b>A-</b> Definición del concepto de teletrabajo y sus consideraciones</p> <p><b>B-</b> Establece que la modalidad debe ser voluntaria y constar por escrito.</p> <p><b>C-</b> Señala las condiciones del teletrabajo, incluyendo contrato y RIT.</p> <p><b>D-</b> Obligatoriedad de incluirlo en el RIT de no existir un contrato colectivo.</p> <p><b>E-</b> Obligaciones de las personas empleadoras: proporcionar equipo (sillas ergonómicas, equipo de cómputo), asumir costos proporcionales de luz e internet, derecho a la desconexión digital.</p> <p><b>F-</b> Obligaciones de las personas trabajadoras: cuidar y resguardar el equipo de trabajo, respetar disposiciones de salud y seguridad, tender políticas de protección de datos personales.</p> <p><b>G-</b> Igualdad de derechos para personas teletrabajadoras: sindicalización y capacitación.</p> <p><b>H-</b> NOM-037-STPS-2023 que define condiciones de seguridad y salud.</p> <p><b>I-</b> Limita el uso de mecanismos de supervisión como cámara de video y micrófonos para no invadir la privacidad de la persona trabajadora.</p> <p><b>J-</b> Inspecciones laborales en el domicilio de la persona trabajadora requieren de su consentimiento.</p> <p><b>K-</b> Riesgos del teletrabajo se considerarán en el marco de la legislación de seguridad social.</p> |



## TELETRABAJO

# VACACIONES DIGNAS

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                      | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 76             | Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicio disfrutarían de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborables, que aumentaría en dos días por cada año subsecuente, hasta llegar a doce. | Después del primer año de servicio, las personas trabajadoras disfrutarán de doce días laborables de vacaciones pagadas. El número de días aumentará en dos por cada año de servicio, hasta llegar a veinte. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. |
| Art. 78             | las personas trabajadoras debían disfrutar de por lo menos seis días de vacaciones continuos, pero el patrón podía fragmentar el periodo restante.                                                                       | La reforma garantiza que el trabajador podrá disfrutar de al menos doce días de vacaciones continuos, si así lo desea. La división del periodo vacacional (hasta 20 días) queda a decisión del trabajador y su patrón.                                                                                               |

# TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                    | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 513            | <p>Contenía una tabla de 161 enfermedades profesionales divididas en grupos y agentes específicos. Esta lista no incluía padecimientos modernos ni enfermedades de origen psicosocial o de género.</p> | <p>Se aumentó a 194 el número de enfermedades reconocidas como de origen profesional. Se agregaron nuevas categorías y se revisaron las existentes para incluir padecimientos modernos, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermedades psicosociales: estrés grave, ansiedad, depresión y el síndrome de burnout.</li> <li>- Cánceres de origen laboral: se ampliaron los tipos reconocidos, pasando de 4 a 30.</li> <li>- Enfermedades de la mujer: se incluyeron la pérdida gestacional y diversas neoplasias.</li> <li>- Infecciosas y parasitarias: se amplió la cobertura para incluir 41 enfermedades, entre ellas la COVID-19.</li> </ul> |

| ARTÍCULO MODIFICADO                                               | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                     | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 514                                                          | Establecía el procedimiento para la elaboración de la tabla de enfermedades profesionales, que en la práctica había llevado a un estancamiento de más de cinco décadas. | La reforma incorpora una disposición clave que ordena la revisión de la tabla al menos cada cinco años. Esto garantiza que el catálogo se mantenga actualizado con los avances científicos y la aparición de nuevas patologías laborales.                                                                                                                |
| Art. 515                                                          | Contenía la tabla de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, la cual también estaba desactualizada.                           | El artículo se reformó para incluir una tabla de valuación de incapacidades permanentes con 524 riesgos de trabajo, ampliando y modernizando la cobertura para las personas trabajadoras.                                                                                                                                                                |
| NOM-035-STPS-2018<br>Factores de riesgo psicosocial en el trabajo | Nueva creación                                                                                                                                                          | Con la inclusión de enfermedades psicosociales como el estrés grave y el burnout en la tabla de enfermedades, la NOM-035 cobra mayor relevancia. Esta norma exige a las empresas identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y el reconocimiento de estas enfermedades como profesionales fortalece su aplicación y supervisión |

# Otras leyes que fueron modificadas por la actualización de la tabla de enfermedades del trabajo

## Ley del Seguro Social

El IMSS está obligado a reconocer y cubrir los nuevos padecimientos, como las enfermedades psicosociales o el COVID-19, dentro de su seguro de riesgos de trabajo.

## Ley del INFONAVIT

Al igual que con el IMSS, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para las personas trabajadoras (INFONAVIT) también se ve impactada de manera indirecta, ya que sus disposiciones están ligadas a los derechos de las personas trabajadoras en materia de seguridad social.

# PLATAFORMAS DIGITALES

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                   | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 49             | Las personas empleadoras estaban exentas de reinstalar al trabajador despedido en ciertos casos, pero no se mencionaba a las personas trabajadoras de plataformas digitales de manera específica.     | Se adicionó la fracción VI para eximir a las plataformas digitales de la obligación de reinstalar a las personas trabajadoras, a cambio de pagar las indemnizaciones correspondientes.                                                                            |
| Art. 50             | Se establecía que la indemnización por despido injustificado era de tres meses de salario más 20 días por año de servicio, sin especificar las condiciones para personas trabajadoras de plataformas. | Se adicionó la fracción IV para estipular que la indemnización para las personas trabajadoras de plataformas consistirá en tres meses de salario más 20 días de salario por cada año de servicio, considerando el tiempo efectivamente laborado.                  |
| Art. 127            | Se establecían las reglas para el reparto de utilidades (PTU) sin incluir explícitamente a las personas trabajadoras de plataformas digitales.                                                        | Se adicionó la fracción IX para otorgar a las personas trabajadoras de plataformas el derecho a participar en el reparto de utilidades, siempre que laboren al menos 288 horas anuales.                                                                           |
| Capítulo IX BIS     | No existía este capítulo. El trabajo en plataformas se regía por reglas ambiguas o por el acuerdo entre las partes, sin reconocimiento de la relación laboral.                                        | Se adicionó el Capítulo IX Bis, llamado "Trabajo en Plataformas Digitales", que incluye los artículos 291-A a 291-U. Este capítulo regula de forma integral la relación laboral entre plataformas y personas trabajadoras, estableciendo derechos y obligaciones. |

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 291-B          | No existía          | Define la relación laboral como aquella en la que los trabajadores prestan servicios personales, remunerados y subordinados a través de una plataforma digital, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para ejercer mando y supervisión. |
| Art. 291-C          | No existía          | Diferencia a los trabajadores de plataforma de los independientes por el nivel de ingresos, siendo el salario mínimo mensual la distinción.                                                                                                                   |
| Art. 291-D          | No existía          | Considera tiempo de trabajo desde que se acepta una tarea hasta su finalización, reconociendo la flexibilidad.                                                                                                                                                |
| Art. 291-E          | No existía          | Garantiza la flexibilidad horaria, permitiendo al trabajador decidir cuándo conectarse y desconectarse.                                                                                                                                                       |
| Art- 291-F          | No existía          | Prohíbe sanciones por la conexión o desconexión que afecten los ingresos del trabajador.                                                                                                                                                                      |
| Art. 291-G          | No existía          | Asegura que la desconexión no impactará la calificación del trabajador ni la asignación de futuros servicios.                                                                                                                                                 |
| Art. 291-H          | No existía          | Establece un ingreso base mínimo por hora trabajada que las plataformas deben garantizar.                                                                                                                                                                     |
| Art. 291-I          | No existía          | Regula la información previa que el trabajador debe recibir sobre el servicio y el pago estimado.                                                                                                                                                             |
| Art. 291-J          | No existía          | Exige que los algoritmos sean transparentes, razonables y no discriminatorios, y que no pongan en riesgo la salud del trabajador.                                                                                                                             |

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                   |
|---------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 291-K          | No existía          | Detalla las obligaciones del patrón (plataforma), incluyendo pagos semanales, recibos, registro de jornada, seguridad social (IMSS e INFONAVIT), protección de datos, capacitación y seguridad laboral. |
| Art. 291-L          | No existía          | Obliga a proporcionar capacitación, formación e insumos necesarios para usar la plataforma.                                                                                                             |
| Art. 291-M          | No existía          | Requiere medidas de seguridad y salud, con énfasis en riesgos psicosociales.                                                                                                                            |
| Art. 291-N          | No existía          | Prohíbe a las plataformas cobrar por inscripción, uso o separación de la relación laboral.                                                                                                              |
| Art- 291-O          | No existía          | Establece un régimen especial de seguridad social para trabajadores independientes, cubriendo riesgos de trabajo durante la conexión y prestación de servicios.                                         |
| Art. 291-P          | No existía          | Obliga a mecanismos para revisar decisiones que afecten la conexión o el acceso, evitando depender solo de algoritmos.                                                                                  |
| Art. 291-Q          | No existía          | Regula las causas de suspensión de la relación laboral, como la desconexión voluntaria.                                                                                                                 |
| Art. 291-R          | No existía          | Obliga a observar una perspectiva de género para proteger a las trabajadoras de discriminación, violencia y acoso.                                                                                      |
| Art. 291-S          | No existía          | Establece que las condiciones de trabajo deben ser proporcionales a las de otros trabajadores.                                                                                                          |

| ARTÍCULO MODIFICADO | ANTES DE LA REFORMA | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                     |
|---------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 291-T          | No existía          | Requiere a las plataformas proporcionar a las autoridades laborales información sobre la prestación de servicios, incluyendo de terceros. |
| Art. 291-U          | No existía          | Establece la conciliación obligatoria a través de Centros de Conciliación Laboral para conflictos entre plataformas y trabajadores.       |

## Otras leyes que fueron modificadas por la actualización del trabajo en las plataformas digitales

### Ley del IMSS



Las plataformas digitales ahora están obligadas a registrar a sus trabajadores en el régimen obligatorio del IMSS y a pagar las contribuciones correspondientes.

### Ley del INFONAVIT



La reforma extiende el derecho a las aportaciones al INFONAVIT y a créditos para la vivienda para los trabajadores de plataformas.

### Ley del Impuesto sobre la Renta



Las plataformas ahora están obligadas a realizar las retenciones fiscales de los trabajadores, reconociéndolos formalmente como parte de la fuerza laboral.

# TEMA 3.

**Reglamento Interior de Trabajo:  
lo que contiene, su objetivo y uso.**

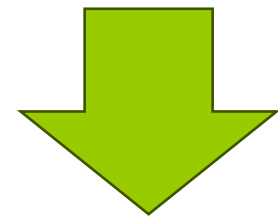
El **Reglamento Interior de Trabajo (RIT)** es un **documento normativo**, de carácter **obligatorio** e **interno** para las personas empleadoras y personas trabajadoras, que tiene como finalidad **regular la conducta, convivencia y desarrollo de las labores dentro de un centro de trabajo.**



Puede adaptarse a las necesidades particulares del centro de trabajo, **siempre y cuando dichas particularidades no vayan en contra de lo establecido por la LFT.**

# Contenido del RIT

De acuerdo con los arts. 423 y 424 de la LFT, el RIT debe contener:



- Horarios y jornadas de trabajo: entrada, salida, tiempo de comidas y periodos de descanso.
- Lugar y momento de inicio y terminación de la jornada laboral.
- Días y horas de limpieza del centro de trabajo.
- Lugar y momento de pago de salarios
- Regulaciones de Ley Silla
- Permisos, licencias y ausencias.
- Reglas de seguridad, higiene y salubridad.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.



# ¿Qué dice la STPS acerca del RIT?

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emite lineamientos y normativas que las personas empleadoras deben considerar al elaborar su RIT, especialmente en materia de seguridad, salud y condiciones de trabajo.



**Trabajo**  
**Secretaría del Trabajo**  
**y Previsión Social**

## Hablando de las reformas...

**Teletrabajo:** El RIT debe incluir las reglas aplicables para esta modalidad, como las condiciones de trabajo, seguridad y el derecho a la desconexión.

**Inclusión:** El reglamento no puede establecer condiciones discriminatorias por motivos de género, orientación sexual, origen étnico, entre otros.

**Algoritmos:** En el caso de las plataformas digitales, el RIT debe incluir reglas que regulen el uso de algoritmos para no atentar contra los derechos de las personas trabajadoras.

# ¿Cómo hacer un RIT?

El **artículo 424 de la LFT**, menciona las consideraciones indispensables para realizar un RIT, siendo estas las siguientes:

Se formulará una **comisión mixta** conformada por representantes de las personas empleadoras y personas trabajadoras



A los ocho días siguientes a la **firma del RIT**, de ponerse de acuerdo, cualquiera de las partes puede depositarlo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral



No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la ley



Se puede solicitar a los tribunales federales que se subsanen las omisiones o disposiciones contrarias a la ley contenidas en el RIT



# TEMA 4.

## Registro del RIT

# Registro del RIT

Registro en línea por medio del sitio web: <https://centrolaboral.gob.mx/registro-reglamento/index.html>

## ¿Cuáles son los documentos que requiere la plataforma?

1. Solicitud con nombre, puesto y firma de quien realiza el trámite (solicitante o comisionado).
2. Acreditación de la personalidad del solicitante, comisionado o designado para hacer el trámite de registro del RIT (Poder Notarial en caso de ser persona moral, poder simple en caso de ser persona física).
3. Reglamento Interior de Trabajo.
4. Acta de la integración de la Comisión mixta que elaboró y aprobó el RIT.
5. Acreditación de las partes firmantes del RIT (Poder, Toma de nota del sindicato e identificaciones según sea el caso).
6. Señalar el domicilio de la empresa y anexar comprobante de domicilio.

# Pasos a seguir



- 1. Accede a la Plataforma:** Ingresa al sitio web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ([cilab.centrolaboral.gob.mx](http://cilab.centrolaboral.gob.mx)).
- 2. Crea tu Usuario:** Si es la primera vez, deberás crear un usuario con tu nombre, correo electrónico y una contraseña.
- 3. Inicia un Nuevo Trámite:** Una vez dentro, selecciona "Mis trámites" y haz clic en "Nuevo trámite" para comenzar el proceso de registro del reglamento.

#### 4. Sigue los Pasos y Carga los Documentos:

- Documento del Reglamento: Sube el archivo PDF del Reglamento Interior de Trabajo.
- Representantes de Trabajadores: Ingresar los datos y documentos de la persona representante de los trabajadores (sindicato, coalición, datos personales, etc.).
- Representante del Empleador: Ingresar los datos y el documento PDF del representante legal del empleador.
- Datos de la Empresa: Proporciona los datos de la empresa, como su RFC, razón social, actividad y domicilio.
- Comprobante de Domicilio: Adjunta un comprobante del domicilio de la empresa.
- Acreditación de Personalidad: Sube documentos que acrediten la personalidad y facultades de los firmantes, como poderes notariales o identificaciones.



### **5. Firma la Solicitud:**

Para firmar digitalmente, deberás subir los archivos .key y .cer, así como la contraseña de tu e.firma.

Si no tienes e.firma, puedes firmar autógrafamente el documento, escanearlo y subir la imagen.

**6. Confirma el Registro:** Revisa el resumen de la solicitud y haz clic en "Solicitar el registro".

**7. Da Seguimiento:** Al finalizar, recibirás un número para dar seguimiento a tu trámite y serás notificado por correo electrónico y en el buzón de la plataforma sobre su estatus.

5. Formato sugerido de Acta de Integración de la Comisión Mixta con trabajadores.

Acta de integración de la Comisión Mixta de "\_\_\_\_(1)\_\_\_\_\_" para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo

En "\_\_\_\_(2)\_\_\_\_\_", siendo las "\_\_\_\_(3)\_\_\_\_\_" horas, del día "\_\_\_\_(4)\_\_\_\_\_" de "\_\_\_\_(5)\_\_\_\_\_" de 20\_\_\_\_(6)\_\_\_\_\_, los trabajadores de la "\_\_\_\_(1)\_\_\_\_\_" que se precisan en la lista de asistencia que se adjunta a la presente, se reunieron con los (o el) representantes de "\_\_\_\_(1)\_\_\_\_\_" con la finalidad de designar a los comisionados que integrarán la comisión mixta que elaborará el Reglamento Interior de Trabajo que regirá en la fuente de trabajo ubicada en "\_\_\_\_(7)\_\_\_\_\_" (en el caso de empresa: que regirá en la empresa antes citada en los siguientes: "\_\_\_\_(8)\_\_\_\_\_" ).

Por parte de los trabajadores, mediante votación simple designaron como sus representantes a:

1.º "\_\_\_\_(9)\_\_\_\_\_"  
2.º "\_\_\_\_(9)\_\_\_\_\_"  
3.º "\_\_\_\_(9)\_\_\_\_\_"

Por parte del patrón el representante designó a:

1.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"  
2.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"  
3.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"

Personas que enteradas ratifican y aceptan la comisión, comprometiéndose a desempeñarla fielmente, firmando al calce para constancia, con lo cual queda formalmente constituida la Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.

No habiendo otro asunto que tratar se levanta la presente acta, firmando al calce los que en ella intervinieron (así también los trabajadores que firman la lista de asistencia misma que se adjunta a la presente)

| Representante de la Empresa  | Trabajadores                     |
|------------------------------|----------------------------------|
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(Se anexa lista)        |
| COMISIONADOS DE LA EMPRESA   | COMISIONADOS DE LOS TRABAJADORES |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)     |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)     |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)     |

Información que debe contener:

1. Nombre de la empresa o patrón.
2. Lugar donde se lleva a cabo la reunión.
3. Hora en que se realiza.
4. Día en que se lleva a cabo.
5. Mes
6. Año
7. Domicilio del Centro de Trabajo
8. Domicilios de los centros de trabajo.
9. Nombre de los comisionados de los trabajadores
10. Nombre de los comisionados de la patronal.

6. Formato sugerido de Acta de Integración de la Comisión mixta con sindicato.

Acta de integración de la Comisión Mixta de "\_\_\_\_(1)\_\_\_\_\_" para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.

En "\_\_\_\_(2)\_\_\_\_\_", siendo las "\_\_\_\_(3)\_\_\_\_\_" horas, del día "\_\_\_\_(4)\_\_\_\_\_" de "\_\_\_\_(5)\_\_\_\_\_" de 20\_\_\_\_(6)\_\_\_\_\_, los representantes de la "\_\_\_\_(1)\_\_\_\_\_" que se precisan al calce, se reunieron con los (o el) representantes de "\_\_\_\_(7)\_\_\_\_\_", que se señalan al calce con la finalidad de designar a los comisionados que integrarán la comisión mixta que elaborará el Reglamento Interior de Trabajo que regirá en la fuente de trabajo ubicada en "\_\_\_\_(8)\_\_\_\_\_" (en el caso de empresa: que regirá en la empresa antes citada en los siguientes: "\_\_\_\_(9)\_\_\_\_\_" ), misma que se integra conforme a los establecido en la cláusula (o cláusulas), del contrato colectivo que se tiene celebrado entre el sindicato y la empresa.

Por parte de los trabajadores, mediante votación simple designaron como sus representantes a:

- 4.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"  
5.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"  
6.º "\_\_\_\_(10)\_\_\_\_\_"

Por parte del patrón el representante designó a:

- 4.º "\_\_\_\_(11)\_\_\_\_\_"  
5.º "\_\_\_\_(11)\_\_\_\_\_"  
6.º "\_\_\_\_(11)\_\_\_\_\_"

Personas que enteradas ratifican y aceptan la comisión, comprometiéndose a desempeñarla fielmente, firmando al calce para constancia, con lo cual queda formalmente constituida la Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.

No habiendo otro asunto que y tratar se levanta la presente acta, firmando al calce los que en ella intervinieron (así también los trabajadores que firman la lista de asistencia misma que se adjunta a la presente)

| Representante de la empresa  | Sindicato                            |
|------------------------------|--------------------------------------|
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre y cargo) |
| COMISIONADOS DE LA EMPRESA   | COMISIONADOS DE LOS TRABAJADORES     |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)         |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)         |
| _____<br>(firma)<br>(nombre) | _____<br>(firma)<br>(nombre)         |

Información que debe contener:

1. Nombre de la empresa o patrón.
2. Lugar donde se lleva a cabo la reunión.
3. Hora en que se realiza.
4. Día en que se lleva a cabo.
5. Mes.
6. Año.
7. Denominación del Sindicato
8. Domicilio del Centro de Trabajo
9. Domicilios de los centros de trabajos.
10. Nombre de los comisionados de los trabajadores.
11. Nombre de los comisionados de la patronal.

# ¿Qué sigue después del registro del RIT?



# TEMA 5.

## Modificaciones por Ley silla

# Ley Silla

La "Ley Silla", que entró en vigor el 17 de junio de 2025, es una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México que **busca mejorar las condiciones de salud y descanso de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan sus labores de pie durante jornadas prolongadas.**



| ARTÍCULO MODIFICADO                                   | ANTES DE LA REFORMA                                                                                                                                                         | DESPUÉS DE LA REFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 132 fr. V LFT                                    | Los patrones tenían la obligación general de proporcionar un ambiente de trabajo seguro, pero no se especificaba el derecho al descanso periódico ni a contar con asientos. | Adición: Se agregó la obligación de los patrones de proveer asientos a los trabajadores o permitirles periodos de descanso. Se adiciona también la fracción XXVI BIS, que prohíbe explícitamente a los patrones y sus representantes "exigir a los trabajadores que laboren de pie, prohibirles el uso de los asientos o sillas con respaldo, o condicionar el uso a periodos de tiempo no autorizados por la naturaleza del trabajo"      |
| Art. 133 LFT                                          | Fracción I: Prohibía a los patrones negar a los trabajadores ciertos derechos, pero no incluía específicamente la restricción del derecho a asientos o descansos.           | Fracción I: Se modificó para prohibir a los patrones "impedir el derecho de los trabajadores a disponer de asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral".                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Art. 423 fr. VIII LFT                                 | El Reglamento Interior de Trabajo (RIT) solo contenía disposiciones generales sobre higiene y seguridad en el trabajo.                                                      | Adición: Se incorporó la obligación de que el RIT contemple las medidas necesarias para garantizar el derecho de los trabajadores a disponer de asientos y a realizar pausas periódicas durante la jornada laboral.                                                                                                                                                                                                                        |
| Art. 994 LFT                                          | Fracción V: Contemplaba sanciones por incumplimientos generales de las obligaciones patronales.                                                                             | Fracción V: Se modificó para imponer multas específicas a los empleadores que incumplan las obligaciones de la "Ley Silla". Las multas pueden ascender hasta 5,000 veces el valor de la UMA.                                                                                                                                                                                                                                               |
| Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo | No se contemplaban disposiciones específicas sobre el derecho a asientos y descansos periódicos.                                                                            | Modificación: Se ajustaron las disposiciones para incluir las nuevas obligaciones, especialmente para trabajos que requieren permanecer de pie, y se establecieron las reglas para garantizar el derecho al descanso. Detalla las especificaciones de los asientos (ergonómicos y con respaldo) y la frecuencia y duración de los descansos para los trabajadores que laboran de pie, especialmente en sectores como comercio y servicios. |



**NOM-036-1-STPS-2018 (Factores de riesgo ergonómico):** Esta norma, que ya regulaba los factores de riesgo ergonómico en el trabajo, se vio reforzada. Con la "Ley Silla", las empresas deben prestar más atención a las posturas forzadas y a la carga física del trabajo, ya que la provisión de asientos y descansos periódicos es una medida preventiva clave.

**Impacto en otros factores de riesgo:** El impacto de la reforma va más allá de la ergonomía, ya que la fatiga física está ligada a otros factores de riesgo. La incomodidad y el cansancio pueden generar estrés, por lo que la ley también refuerza la aplicación de la **NOM-035-STPS-2018 (Factores de riesgo psicosocial)**.

**Protocolos de inspección actualizados:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió regulaciones para la aplicación de la "Ley Silla" en julio de 2025. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo actualizó sus protocolos para verificar el cumplimiento de la reforma en todos los centros de trabajo.

**Multas por incumplimiento:** Las empresas que no cumplan con la ley pueden enfrentar multas considerables. Las sanciones pueden ascender a miles de veces el valor de la UMA (Unidad de Medida y Actualización), y en caso de reincidencia, se pueden imponer sanciones mayores, incluso la suspensión de actividades.



**Reducción de riesgos de trabajo:** La reforma tiene un impacto indirecto en la Ley del Seguro Social al contribuir a la prevención de riesgos de trabajo. Al reducir el tiempo que los trabajadores pasan de pie, se disminuye el riesgo de padecimientos como várices, problemas circulatorios y trastornos musculoesqueléticos. Esto podría conducir, a largo plazo, a una reducción de los incidentes y las primas de riesgo para las empresas.

**Justicia laboral:** La "Ley Silla" es un paso importante hacia una cultura laboral más humana y digna.

**Derechos humanos:** La reforma se alinea con las tendencias internacionales en materia de derechos laborales, reconociendo que el trabajo no debe poner en riesgo la salud y la dignidad de los trabajadores.



# TEMA 6.

## Modificaciones por Ley silla



**Violencia laboral  
y reparación  
del daño**

**Reducción de  
jornada laboral**

**Sistema nacional  
de cuidados**

**Aumento de  
aguinaldo**

# TEMA 7.

## Realidad laboral actual, casos prácticos y recomendaciones puntuales

# **Retos de la implementación de las reformas laborales**

**Fiscalización**

**Adaptación  
empresarial**

**Trabajo informal**

**Reforma judicial**

**Inspecciones  
laborales**

## ALGUNAS RECOMENDACIONES

### IDENTIFICA



Analizar la situación de tus relaciones actuales de trabajo te ayudará a identificar cuáles son los potenciales riesgos que podrías presentar ante una inspección inesperada por parte de las autoridades laborales competentes.

### CREA Y DOCUMENTA



Después de la identificación de los riesgos, crea documentos que se encuentren actualizados, que no tengan disposiciones en contra de la ley, que sean accesibles y se encuentren al alcance de todas las personas para que puedan ser consultados con la mayor transparencia posible.

### ACTUALÍZATE



Mantente informado y capacitado de las últimas reformas que se han realizado así como el estatus de cada una de ellas. No olvides tomar cursos, talleres y capacitaciones que te permitirán identificar con mayor fluidez los ajustes que necesitas realizar en tu entorno.

### NO ESPERES A QUE ALGO SUCEDA



Tener documentos esenciales para el debido funcionamiento y la creación de espacios laborales seguros como lo son protocolos de actuación, políticas de no discriminación y acoso sexual, así como RIT, nos sirve como herramienta de prevención y capacitación para todas las personas que participamos en las relaciones laborales.

# CASOS PRÁCTICOS

## Antecedentes

"Tech-Solutions", una empresa de tecnología, adoptó el teletrabajo para su equipo de desarrolladores de *software*. Sofía, una de las programadoras, lleva más de un año trabajando desde casa. El 11 de junio de 2025, entró en vigor la NOM-037. La empresa le ha proporcionado una computadora, pero no ha asumido el costo de la energía eléctrica ni del servicio de internet, argumentando que estos son "costos personales". Además, el superior de Sofía la llama por teléfono y le envía correos electrónicos fuera de su horario laboral, a lo que ella responde, preocupada por su evaluación.

## Preguntas

1. ¿Qué obligaciones patronales de la NOM-037 está incumpliendo "Tech-Solutions"?
2. ¿Qué derecho laboral está siendo vulnerado en el caso de Sofía con las llamadas y correos fuera de horario?
3. ¿Qué podría incluir el Reglamento Interior de Trabajo de "Tech-Solutions" para regular el teletrabajo y cumplir con la NOM-037?
4. Si Sofía desarrolla un problema de visión por la falta de un monitor adecuado, ¿podría considerarse un riesgo de trabajo? ¿Por qué?

# CASOS PRÁCTICOS

## Antecedentes

La empresa "Supermercado El Roble S.A. de C.V." es una cadena de tiendas de autoservicio con varias sucursales en el país. El 17 de junio de 2025, entró en vigor la "Ley Silla", que reforma varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En la sucursal de la Ciudad de México, el gerente ha instruido a todos los cajeros y personal de exhibición a seguir laborando de pie, como siempre lo han hecho, negándoles el uso de los asientos que la empresa instaló en las cajas, con el argumento de que "la naturaleza del trabajo no lo permite".

## Preguntas

1. ¿La instrucción del gerente es legal? ¿Por qué?
2. ¿Qué artículos de la LFT se están violando y qué sanciones podría enfrentar la empresa?
3. ¿Cómo deberían los trabajadores, de acuerdo con la ley, ejercer su derecho a los asientos y descansos?
4. ¿Qué papel juega el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa en este caso? ¿Debería haber sido modificado?



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**

**COFiUE**<sup>®</sup>  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,  
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100  
CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx