



Septiembre 2025
Resumen ejecutivo

SIQAL:

Más inspecciones laborales en puerta

El Sistema Integral de Quejas y Atención Laboral (SIQAL) es ya una herramienta activa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y promete cambiar de forma significativa la dinámica de vigilancia laboral en México. Tan solo en su primera semana de funcionamiento, el sistema recibió 281 reportes, de los cuales un 85% correspondió a quejas relacionadas con condiciones de trabajo.



Este mecanismo digital permite a cualquier ciudadano-trabajador, sindicato o particular-denunciar de manera gratuita, sencilla y centralizada una amplia gama de incumplimientos:

- Violaciones a contratos individuales o colectivos.
- Deficiencias en materia de seguridad e higiene.
- Casos de discriminación, acoso laboral o
- Accidentes laborales y malas condiciones en los centros de trabajo.



La información que concentre el SIQAL se convertirá en insumo directo para la programación de inspecciones laborales. Esto significa que las empresas señaladas podrán recibir visitas de verificación en cualquier momento.

Un punto trascendental para considerar es que en la mayoría de los casos, estas inspecciones podrán ser de carácter extraordinario, lo que implica que no requerirán un citatorio previo. Esto representa un cambio relevante en la dinámica de supervisión, ya que, como se observa, la autoridad laboral puede llegar de manera inmediata para verificar las condiciones denunciadas.

Otro aspecto clave es que, de acuerdo con el resultado de estas inspecciones, las empresas no solo enfrentarán requerimientos para subsanar incumplimientos, sino que también podrían ser sujetas a multas y sanciones económicas si se comprueba la falta.



Relevancia para las empresas:

- La puesta en marcha del SIQAL implica un incremento natural en la frecuencia y alcance de las inspecciones.
- La autoridad laboral tendrá ahora una ventana más amplia y ágil para identificar incumplimientos y actuar en consecuencia.



- Al tratarse en muchos casos de inspecciones extraordinarias sin aviso previo, se refuerza la necesidad de estar preparados en todo momento.
- Las organizaciones deben fortalecer su cultura de cumplimiento, no solo para prevenir sanciones, sino también para construir entornos de trabajo más seguros y confiables para sus colaboradores.

Bajo este contexto, es conveniente que las empresas realicen auditorías internas de cumplimiento en materia laboral y de seguridad e higiene, revisen sus contratos, políticas y condiciones de trabajo, y capaciten a sus áreas de recursos humanos.

De esta manera, estarán mejor preparadas para responder de manera oportuna ante cualquier eventual inspección derivada de quejas presentadas en el SIQAL.

Ley Silla: Criterio de la STPS y su cumplimiento inmediato

La Ley Silla ya forma parte de la realidad en los centros de trabajo. Aunque el plazo legal para que las empresas ajusten su normativa interna vence el 14 de diciembre de 2025, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha definido que el derecho al uso de sillas con respaldo por parte de los trabajadores es exigible desde ahora.

Cointa Lagunes, directora de Normalización en Seguridad y Salud Laborales de la STPS, explicó que los inspectores laborales ya pueden verificar si los trabajadores que realizan actividades de pie cuentan con asientos disponibles en su área de trabajo o, cuando no sea posible, en un espacio cercano que permita su descanso. Este beneficio aplica para todos los colaboradores sin excepción, reforzando la importancia de la salud y la ergonomía en el entorno laboral.

La STPS, por su parte, prepara una Guía Informativa con un semáforo de riesgos que orientará a las empresas sobre el tipo de asiento más adecuado en cada caso. Este material servirá como apoyo práctico para atender la nueva obligación, facilitando su implementación y evitando interpretaciones equivocadas.



Implementar la Ley Silla con anticipación no solo favorece el bienestar y la productividad de los trabajadores, sino que también ayuda a las empresas a prevenir la imposición de multas y sanciones económicas derivadas de una eventual inspección. De esta forma, el cumplimiento temprano se convierte en una estrategia de prevención legal y, al mismo tiempo, en una medida de responsabilidad social empresarial.

Recomendación: No es necesario esperar a diciembre. Dar pasos desde ahora permitirá a las organizaciones anticiparse con tranquilidad, cumplir con la normatividad y, sobre todo, generar un entorno más humano, saludable y seguro para sus colaboradores, asegurando al mismo tiempo la estabilidad jurídica y económica de la empresa.



Panorama Laboral en México:

Señales de desaceleración y riesgos hacia cierre de 2025



El mercado laboral mexicano atraviesa un momento de desaceleración. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en agosto de 2025 la población ocupada se redujo a 59.5 millones de personas, lo que significó la pérdida de 200,835 plazas en un año, la mayor contracción desde febrero.

Los sectores más afectados fueron las actividades agropecuarias, con una caída de 524,313 empleos, y la industria, que retrocedió en 110,573 puestos, principalmente en construcción. En contraste, el sector servicios amortiguó parcialmente el golpe, con la creación de 485,398 plazas, destacando transporte, comunicaciones y comercio.

Pese a este respiro, los especialistas coinciden en que los factores estructurales y coyunturales baja inversión privada, incertidumbre comercial con Estados Unidos, salarios que superan la productividad y menor obra pública— seguirán presionando la generación de empleo.



En paralelo, la tasa de desempleo alcanzó 2.8% en agosto, su nivel más alto en 14 meses, con 72,542 nuevos desocupados en un solo mes. Aunque la cifra sigue siendo baja frente a estándares internacionales, preocupa la tendencia ascendente tras los mínimos históricos observados a inicios del año. A ello se suma el aumento del desempleo extendido a 10.3%, indicador que refleja mayor vulnerabilidad en la recuperación.

Conclusión: El mercado laboral mexicano enfrenta un entorno de pérdida de dinamismo, incremento de la informalidad y repunte en la desocupación. Todo apunta a que el cierre de 2025 estará marcado por un escenario de cautela, limitado crecimiento del empleo y riesgos externos elevados que demandarán estrategias de prevención y gestión más sólidas por parte de empresas y responsables de recursos humanos.

Brechas salariales:

La transparencia como nuevo eje de cumplimiento



El Congreso de la Unión se encuentra analizando una reforma en materia de igualdad salarial y transparencia retributiva que, de aprobarse, transformará la forma en que las empresas gestionan y reportan sus políticas de compensación.

La propuesta establece que las compañías deberán publicar de manera semestral información relativa a:

- Estructura salarial de todos los niveles de la organización.



- Criterios de remuneración aplicados a las distintas posiciones.
- Representación de género en los puestos de dirección y toma de decisiones.

El objetivo central es identificar y eliminar brechas salariales injustificadas, particularmente aquellas derivadas de discriminación por género, función o cualquier otro criterio no vinculado a la productividad.



En caso de comprobarse diferencias salariales sin justificación objetiva, las empresas podrían ser sancionadas con multas de hasta \$565,700 pesos por cada trabajador afectado. Este nivel de sanción marca un precedente importante, ya que eleva la transparencia salarial a un tema prioritario en la agenda de inspecciones laborales.

Algunos puntos importantes a destacar:

- Las organizaciones con más de 100 trabajadores serán las primeras obligadas a dar cumplimiento a esta medida.



- La transparencia salarial se convertirá en un nuevo foco de inspección y vigilancia para la STPS.

- Las prácticas discriminatorias, aunque no intencionales, podrán derivar en sanciones económicas severas y en un impacto reputacional negativo.



Motivo por el que es recomendable anticiparse y revisar la estructura salarial actual, documentar los criterios de remuneración y asegurar que existan justificaciones objetivas y verificables en los casos donde existan diferencias.



También es aconsejable implementar auditorías de equidad salarial, capacitar a las áreas de recursos humanos y fomentar una cultura de igualdad de oportunidades que no solo prevenga sanciones, sino que refuerce la confianza y compromiso de los colaboradores.

Informalidad laboral:

Récord histórico con 34 millones de trabajadores

La informalidad alcanzó niveles no vistos en años: 34.1 millones de personas trabajan hoy sin seguridad social ni prestaciones, según el INEGI.



En julio de 2025, más de 1.1 millones de mexicanos se incorporaron al empleo informal, elevando la tasa al 56.1% de la población ocupada, la más alta desde 2021.

Mientras el empleo formal perdió más de 800,000 plazas en lo que va del año, la informalidad acumuló un crecimiento de 2.2 millones de puestos, concentrados en trabajo por cuenta propia, empleadores y ocupación no remunerada.



Aunque algunos sectores como manufactura y agricultura lograron repuntar, los servicios sufrieron la mayor contracción con 254,767 plazas perdidas.

El reto para empresas y autoridades es claro: generar empleos de calidad que garanticen estabilidad, seguridad y desarrollo profesional, evitando que la informalidad absorba a la mayor parte de la fuerza laboral.

Si necesitas más información o asesoramiento, no dudes en ponerte en contacto con nosotros.

