



2026: cambios clave que imponen nuevas obligaciones a las empresas

De cara a 2026, el marco normativo laboral en México presenta cambios relevantes que impactarán directamente en la gestión de personal, costos laborales y esquemas de cumplimiento para las empresas. A continuación, compartimos una síntesis ejecutiva de los principales ajustes anunciados y en proceso de reforma, con el objetivo de que los patrones puedan anticiparse, evaluar riesgos y adoptar medidas preventivas oportunas.

I. Incremento al salario mínimo.

Marath Baruch Bolaños, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, anunció que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) acordó por unanimidad un incremento al salario mínimo, el cual será aplicable a partir del 1 de enero de 2026 conforme a lo siguiente:

- Zona Libre de la Frontera Norte: el salario mínimo se incrementará en un 5 %, pasando de \$419.88 M.N. a \$440.87 M.N. diarios.
- Resto de la República: el salario mínimo general aumentará en un 13 %, pasando de \$278.80 M.N. a \$315.04 M.N. diarios.

Es indispensable que las empresas revisen sus tabuladores salariales a efecto de confirmar que ningún salario inicial se ubique por debajo del salario mínimo vigente, toda vez que el incumplimiento puede dar lugar a la imposición de multas administrativas e incluso a posibles implicaciones penales vinculadas con explotación laboral.

II. Reducción de la jornada semanal laboral.

El pasado 3 de diciembre fueron presentadas ante la Cámara de Senadores dos iniciativas con proyecto de decreto: una propone reformar y adicionar diversas disposiciones del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la otra plantea reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.



InPulse

L A B

a) Reducción de 48 horas a 40 horas semanales:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, alcanzándose dicha reducción de manera gradual a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme al proyecto de decreto:

- **2026:** 48 horas (entrada en vigor de la reforma)
- **2027:** 46 horas (inicio de la primera disminución)
- **2028:** 44 horas
- **2029:** 42 horas
- **2030:** 40 horas

La reducción de la jornada no podrá generar, en ningún caso, una disminución de sueldos, salarios o prestaciones de los trabajadores.

b) Modificación al régimen de tiempo extraordinario:

- **Tiempo extra doble:** se establece un límite de 12 horas extras por semana (antes 9 horas), las cuales podrán distribuirse hasta en 4 horas diarias (antes 3 horas), sin excederse de cuatro veces en un mismo periodo semanal (antes tres veces). Se mantiene la retribución del 100 % adicional sobre el salario correspondiente a las horas ordinarias. Esto implica que la jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas por día.
- **Tiempo extra triple:** cuando se requiera tiempo adicional al señalado para el trabajo extraordinario, la persona empleadora deberá pagar un 200 % adicional sobre el salario correspondiente a las horas ordinarias.

c) Prohibición del tiempo extraordinario para menores de 18 años:

Con anterioridad, el trabajo extraordinario se encontraba prohibido para personas menores de 16 años. Con la reforma, la prohibición se amplía y aplica a todas las personas menores de 18 años.

d) Registro electrónico obligatorio de la jornada:

Se prevé la creación de un registro electrónico obligatorio de la jornada laboral, que deberá ser utilizado por las empresas para el control de las jornadas ordinarias y extraordinarias. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitirá las reglas operativas correspondientes, lo que permitirá a la autoridad verificar de manera directa el cumplimiento de la normatividad aplicable.

Esta propuesta de reforma constitucional y legal se encuentra sujeta a la aprobación del Congreso Federal y de las Legislaturas de los Estados de la República. Su análisis se espera para el siguiente periodo ordinario de sesiones, que iniciará en febrero de 2026, y se prevé una entrada en vigor el 1º de mayo de 2026.



III. Publicación del protocolo de inspección en materia de subcontratación.

La STPS publicó en noviembre un nuevo protocolo de inspección en materia de subcontratación, derivado de que la reforma vigente ha resultado insuficiente y continúan proliferando esquemas de subcontratación en contravención de las disposiciones aplicables.

Objetivos del protocolo:

- Describir el procedimiento y los indicadores que la inspección del trabajo deberá implementar para vigilar el cumplimiento de la normatividad durante las visitas a los centros de trabajo.
- Otorgar certeza a los empleadores respecto de los elementos y la documentación que serán revisados en una inspección.
- Asegurar que las inspecciones se realicen con criterios técnicos, uniformes y apegados al marco normativo.

De manera destacada, la autoridad inspeccionará los lugares donde se presten servicios especializados, la operación correspondiente, los contratos, las nóminas, los registros ante el IMSS, la evidencia de capacitación, el listado del personal asignado y la documentación que acredite que las actividades contratadas son efectivamente especializadas y no forman parte de la actividad preponderante del beneficiario.

Las visitas podrán comprender entrevistas al personal para corroborar la información declarada, así como verificaciones en sitio destinadas a confirmar la congruencia entre la información reportada y la operación efectiva del centro de trabajo.

Un elemento central de este protocolo es el intercambio de información entre la STPS, el SAT, el IMSS, el INFONAVIT y otras autoridades gubernamentales. En la práctica, ello se traduce en revisiones más exhaustivas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto del cumplimiento de las obligaciones patronales, así como en una mayor capacidad para detectar inconsistencias.

Recomendaciones prácticas:

1. Verificar que se encuentren en orden los documentos relativos a la información general del centro de trabajo (acta constitutiva, CSF, aviso REPSE, etc.).
2. Mantener evidencia documental del cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales (recibos de nómina, cédulas de determinación de cuotas, contratos individuales de trabajo con condiciones de trabajo claras, etc.).



3. Asegurarse de que los contratos de prestación de servicios especializados cumplan con todos los requisitos aplicables.
4. Identificar al personal que preste servicios especializados dentro del centro de trabajo.
5. Preparar y concientizar al personal sobre los posibles interrogatorios, con base en el cuestionario previsto en el Protocolo.

Es importante recordar que las sanciones por incumplimientos en materia de subcontratación pueden implicar multas de 2,000 a 50,000 UMAs (equivalentes a \$226,280 a \$5,657,000 pesos), así como la configuración de delitos fiscales o penales en casos graves, además de la cancelación del registro REPSE. Derivado de la implementación de este nuevo instrumento de inspección, el riesgo se incrementa de manera significativa.

Los cambios anunciados para 2026 refuerzan la tendencia hacia una mayor protección de los derechos laborales. Recomendamos a las empresas adoptar un enfoque preventivo, revisar de manera integral sus políticas internas, contratos, tabuladores salariales y sistemas de control de jornada, así como fortalecer su documentación laboral y de subcontratación.

Agradecemos su confianza y reiteramos nuestro compromiso de acompañarlos durante 2026 en el cumplimiento de sus obligaciones legales.

Les deseamos felices fiestas y un cierre de año exitoso.



Equipo

LAËTITIA SCHMIERER

ls@inpulselab.in

LOUIS PETOT

lp@inpulselab.in

ELISE FARCY

ef@inpulselab.in

InPulse Lab ofrece servicios de consultoría jurídica y de gestión de negocios. Consulta la página web inpulselab.in para más información.

Esta publicación sólo contiene información general y ni InPulse Lab, ni ninguna de sus respectivas afiliadas presta servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión que pueda afectarle, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Inpulse Lab será responsable de pérdidas que pudiera sufrir por consultar esta publicación.