



Febrero 2026

Resumen ejecutivo



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La reforma constitucional ya es una realidad

El 3 de marzo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma constitucional que establece la reducción gradual de la jornada laboral, confirmando un cambio estructural que impactará la operación de múltiples empresas en los próximos años.

Este proceso marca el inicio de una etapa de transición, ya que el esquema que conducirá a una jornada semanal de 40 horas comenzará a implementarse a partir de 2027.

¿Qué sigue después de la reforma constitucional?

La reforma establece que, dentro de los 90 días posteriores a su publicación, deberán emitirse los lineamientos específicos en la Ley Federal del Trabajo que regularán su aplicación operativa.

Uno de los aspectos de mayor interés será conocer cómo se alinearán la jornada mixta y la jornada nocturna dentro de este nuevo modelo.

Calendario de reducción gradual

2027	46 horas
2028	44 horas
2029	42 horas
2030	40 horas

¿Qué propone concretamente el dictamen?

Actualmente, la jornada máxima diurna continúa siendo de 48 horas semanales; sin embargo, el sistema laboral mexicano iniciará una transformación progresiva hacia un esquema con menor tiempo laboral efectivo.

Límites al trabajo extraordinario

La reforma también refuerza el carácter excepcional del trabajo extraordinario, estableciendo que:

- No podrá exceder 12 horas semanales.
- Podrá distribuirse en máximo tres días por semana.
- A partir de la hora 12 deberá pagarse con un 200% adicional.
- Las personas menores de 18 años no podrán laborar tiempo extraordinario.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La reforma constitucional ya es una realidad

La reducción gradual de la jornada laboral coincide con otro fenómeno relevante: Los incrementos sostenidos al salario mínimo.

Desde 2019, los salarios mínimos han registrado aumentos acumulados significativos.

Sabemos que en este 2026, los montos vigentes corresponden a:

- Zona Libre de la Frontera Norte: \$440.87
- Salario mínimo general: \$315.04

Adicionalmente, el objetivo gubernamental plantea que para 2030 el salario mínimo permita cubrir el equivalente a dos canastas básicas y media, lo que anticipa incrementos cercanos al 11% o 12% anual en los próximos años.

Este escenario configura una ecuación laboral compleja: Menos horas disponibles y mayor costo por hora trabajada.

Ante este contexto, la competitividad empresarial dependerá cada vez más de la productividad por hora efectiva, el rediseño de procesos operativos, la digitalización de actividades clave y el fortalecimiento del liderazgo organizacional.



TABULADORES SALARIALES BAJO PRESIÓN

El salario como decisión estratégica

El nuevo contexto laboral obliga a las empresas a replantear su arquitectura salarial.

Un modelo de compensación sostenible requiere considerar al menos los siguientes elementos:

1. Diagnóstico integral del costo laboral.
2. Revisión estratégica de puestos y responsabilidades.
3. Construcción de tabuladores salariales coherentes.
4. Productividad como eje del modelo organizacional.
5. Alineación documental de contratos, reglamentos y políticas internas.



PANORAMA PARA LAS PYME'S

Las pequeñas y medianas empresas enfrentan un desafío particular frente a los cambios que vive el entorno laboral. A diferencia de las grandes organizaciones, muchas PyME's operan con estructuras organizacionales reducidas, equipos de trabajo limitados y márgenes financieros más estrechos, lo que dificulta absorber de manera inmediata el impacto de reformas, incrementos salariales y nuevas obligaciones regulatorias.

Por tanto, la reducción gradual de la jornada laboral, los incrementos sostenidos al salario mínimo y el fortalecimiento de los estándares de cumplimiento laboral pueden generar presiones importantes sobre los costos operativos y la capacidad financiera de estas empresas.

Sin embargo, también es importante reconocer que la viabilidad de muchas PyME's dependerá de su capacidad para avanzar hacia modelos de operación con mayor orden, productivos y formales. Esta regularización no necesariamente debe ocurrir de forma abrupta, pero sí requiere iniciar un proceso gradual, planificado y sostenido que permita reducir riesgos legales, mejorar la estabilidad organizacional y fortalecer la competitividad del negocio.

La clave no está únicamente en cumplir con nuevas obligaciones, sino en reorganizar la operación para que el negocio pueda sostenerse en un entorno laboral cada vez más exigente.

Recomendaciones estratégicas para PyME's

1. Evaluar procesos operativos

Antes de realizar ajustes laborales o financieros, resulta fundamental analizar cómo se distribuye el trabajo dentro de la empresa. Identificar tareas duplicadas, actividades que no agregan valor y tiempos improductivos permite mejorar la eficiencia sin incrementar necesariamente los costos.

2. Rediseñar turnos y funciones

Ante la reducción progresiva de la jornada laboral, muchas PyME's deberán

replantear la forma en que organizan sus actividades diarias. La asignación de funciones más flexibles, el desarrollo de multihabilidades y la reorganización de turnos pueden ayudar a mantener la continuidad operativa con menos horas disponibles.

3. Implementar indicadores de productividad

En el nuevo entorno, la productividad ya no podrá medirse únicamente por horas trabajadas. Será cada vez más importante evaluar el valor generado por hora efectiva de trabajo, lo que permitirá tomar decisiones más informadas sobre organización del trabajo y asignación de responsabilidades.

4. Digitalizar procesos críticos

La incorporación gradual de herramientas tecnológicas puede ayudar a reducir tiempos muertos, mejorar el control operativo y disminuir errores administrativos.

Incluso soluciones tecnológicas básicas pueden representar mejoras importantes en la eficiencia de la operación.

5. Fortalecer el liderazgo y la comunicación interna

Los procesos de cambio generan incertidumbre en los equipos de trabajo. Por ello, los líderes dentro de la empresa deben fortalecer su capacidad de comunicación, explicar con claridad los ajustes organizacionales y promover una cultura de colaboración orientada a la productividad y la estabilidad del negocio.

En síntesis, para muchas PyME's el desafío no radica únicamente en cumplir con nuevas disposiciones legales, sino en lograr un equilibrio entre sostenibilidad financiera, cumplimiento laboral y productividad organizacional.

Iniciar un proceso de regularización gradual pero firme permitirá reducir riesgos, fortalecer su estructura y construir bases más sólidas para el crecimiento en un escenario que seguirá evolucionando en los próximos años.

INFORMALIDAD LABORAL

Un fenómeno que sigue creciendo

La informalidad laboral continúa siendo una realidad relevante y en crecimiento dentro del mercado de trabajo ya que una parte importante de la actividad económica aún opera al margen de los esquemas formales de contratación, seguridad social y cumplimiento normativo.

Este fenómeno no puede entenderse únicamente como un problema de incumplimiento, sino como el resultado de diversos factores económicos, regulatorios y estructurales que afectan especialmente a empresas con menores niveles de capitalización, estructuras

administrativas limitadas o modelos de operación altamente sensibles a los costos laborales.

Sin embargo, aunque la informalidad puede surgir como una respuesta inmediata a las presiones económicas, también representa riesgos crecientes para la estabilidad jurídica, financiera y organizacional de las empresas que recurren a estos esquemas.



Tres factores permiten comprender su expansión y sus implicaciones para el entorno empresarial.

1. Respuesta a presiones económicas y regulatorias

En los últimos años, el entorno laboral ha experimentado transformaciones importantes que han elevado el nivel de exigencia para las empresas.

Entre los factores que han incrementado la presión sobre la operación empresarial destacan:

- Incrementos sostenidos al salario mínimo.
- Nuevas obligaciones en materia de bienestar, igualdad y prevención de violencias.
- Mayores estándares de cumplimiento laboral.
- Cambios estructurales que representa la reducción gradual de la jornada laboral.

Para muchas organizaciones, particularmente pequeñas y medianas empresas, estos cambios generan tensiones financieras y operativas que pueden incentivar la adopción de esquemas informales como una manera de mantener la viabilidad del negocio en el corto plazo.

No obstante, lo que inicialmente puede percibirse como una solución temporal suele convertirse en una práctica estructural que dificulta la profesionalización y el crecimiento de la empresa.

2. Riesgos legales y financieros cada vez más elevados

El fortalecimiento del marco regulatorio laboral también ha venido acompañado de mayores mecanismos de supervisión y fiscalización por parte de las autoridades.

En los últimos años se ha observado un incremento en:

- Inspecciones laborales por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Revisiones del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Fiscalización por parte del Servicio de Administración Tributaria.
- Litigios laborales derivados de esquemas de contratación irregulares.

Las empresas que operan en condiciones de informalidad pueden enfrentar consecuencias significativas, entre ellas:

- Créditos fiscales por omisiones en seguridad social.
- Multas administrativas.
- Reclasificación de relaciones laborales.
- Litigios individuales o colectivos.
- Responsabilidades adicionales en casos de simulación laboral.



Así, la informalidad deja de ser únicamente un problema de cumplimiento para convertirse en un riesgo financiero y jurídico de gran magnitud.

3. Impacto en la estabilidad organizacional y el desarrollo empresarial

Más allá de los riesgos legales, la informalidad también genera efectos importantes en la estructura interna de las organizaciones.

Las empresas que operan bajo esquemas informales suelen enfrentar dificultades para:

- Atraer talento calificado.
- Construir trayectorias laborales estables.
- Consolidar equipos de trabajo comprometidos.
- Desarrollar una cultura organizacional sólida.

La falta de condiciones laborales formales tiende a incrementar la rotación, debilitar el sentido de pertenencia y limitar las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

A largo plazo, estos factores afectan directamente la productividad, la innovación y la capacidad de crecimiento del negocio.

En un entorno laboral cada vez más regulado y competitivo, avanzar hacia modelos de empleo formales, ordenados y sostenibles no solo representa una obligación legal, sino también una condición clave para fortalecer la estabilidad empresarial y construir organizaciones más resilientes.

ACTUALIZACIÓN EN LA VALUACIÓN DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Nuevos criterios médicos que las empresas deben conocer

El 3 de marzo de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) por medio del cual se adiciona un segundo párrafo al acuerdo que dio a conocer el Catálogo de las Cédulas para la Valuación de las Enfermedades de Trabajo, originalmente publicado el 30 de abril de 2024.

Aunque el cambio normativo es breve en su redacción, su alcance es relevante para empresas, áreas de recursos humanos, servicios médicos y especialistas en seguridad y salud en el trabajo.

El acuerdo establece que los elementos clínicos, paraclínicos y de exposición laboral contenidos en las cédulas de valuación deberán aplicarse con base en el criterio médico, ajustándose a las circunstancias específicas de cada caso.

En términos prácticos, esto significa que la valoración de una enfermedad de trabajo no debe entenderse como un proceso rígido o automático, sino como un análisis médico integral que considera la realidad de cada trabajador, su exposición laboral y las condiciones específicas del entorno de trabajo.





Este enfoque fortalece el análisis médico especializado en la determinación de enfermedades laborales y refuerza la importancia de que las empresas mantengan sistemas preventivos de seguridad y salud laboral bien documentados.

Para las áreas de recursos humanos y para la dirección de las empresas, este cambio implica la necesidad de comprender que la determinación de una enfermedad de trabajo puede depender cada vez más de la evidencia médica y de las condiciones reales de exposición laboral dentro del centro de trabajo.

¿Qué contiene el Catálogo de Cédulas para la Valuación de Enfermedades de Trabajo?

El catálogo, vinculado a los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, establece los criterios técnicos para evaluar las enfermedades laborales.

Cada cédula incluye:

- Identificación de la enfermedad conforme a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).
- Agentes causales asociados a la enfermedad.
- Actividades económicas y puestos de trabajo relacionados con el riesgo.
- Elementos clínicos, estudios médicos y características de exposición laboral.
- Criterios de valuación para determinar pronóstico y posibles secuelas.

Motivo por el que, estos elementos deben utilizarse de forma flexible y conforme al criterio médico, considerando las circunstancias particulares de cada caso.

Implicaciones para las empresas y Recursos Humanos



Aunque el acuerdo no modifica directamente la lista de enfermedades laborales, sí refuerza un aspecto fundamental: La importancia de la evidencia médica y de las condiciones reales de trabajo al momento de determinar una enfermedad laboral.

Esto tiene implicaciones importantes para las empresas en temas como:

- Prevención de riesgos de trabajo.
- Documentación de condiciones laborales.
- Gestión de incapacidades.
- Atención de posibles reclamaciones laborales.

Cinco recomendaciones para Recursos Humanos y las empresas.

1. Fortalecer los sistemas de prevención de riesgos de trabajo.

Las empresas deben reforzar sus programas de seguridad y salud laboral, incluyendo evaluaciones periódicas de riesgos, controles preventivos y medidas de protección para los trabajadores.

La prevención sigue siendo la herramienta más eficaz para evitar enfermedades de trabajo y posibles responsabilidades legales.

2. Documentar adecuadamente las condiciones de trabajo

La evidencia documental sobre los puestos, las tareas realizadas y las condiciones de exposición laboral puede ser determinante cuando se analiza la relación entre una enfermedad y el trabajo.

Contar con descripciones de puesto actualizadas, evaluaciones de riesgos y registros de capacitación fortalece la certeza jurídica de la empresa.

3. Fortalecer la coordinación con servicios médicos

La correcta valoración de enfermedades de trabajo depende en gran medida de la participación de profesionales de la salud.



Las empresas deben procurar una comunicación constante con médicos laborales, servicios médicos internos o especialistas externos, a fin de atender oportunamente cualquier situación relacionada con la salud ocupacional.

4. Capacitar a mandos medios y supervisores

Los supervisores suelen ser quienes detectan primero cambios en el estado de salud o desempeño de los trabajadores.

Capacitar a los mandos operativos para identificar posibles riesgos o síntomas asociados al trabajo permite actuar de forma preventiva antes de que se agrave una situación médica.

5. Integrar la salud laboral como parte de la estrategia organizacional

La salud de los trabajadores ya no es únicamente un tema médico, sino también un factor clave para la productividad, la estabilidad laboral y el cumplimiento normativo.

Las organizaciones que integran la prevención, el bienestar laboral y la gestión de riesgos dentro de su estrategia empresarial suelen enfrentar menos conflictos laborales, menor rotación y mejores niveles de productividad.

El acuerdo publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social refuerza una tendencia clara en el ámbito laboral: La determinación de las enfermedades de trabajo debe basarse en análisis médicos integrales y en la evaluación real de las condiciones laborales.

Ejemplo práctico

¿Cómo podría evaluarse el estrés laboral como enfermedad de trabajo?

Para comprender mejor cómo puede aplicarse el nuevo criterio establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, resulta útil observar un ejemplo sencillo basado en una situación que podría presentarse en cualquier organización.

Un caso posible en una empresa

María trabaja como supervisora de operaciones en una empresa del sector logístico. Tiene cinco años en la organización y es responsable de coordinar a un equipo de 18 personas.

Durante los últimos meses, la empresa ha experimentado un crecimiento importante derivado de nuevos contratos comerciales. Como consecuencia, la carga de trabajo en el área de operaciones ha aumentado considerablemente.

Con el paso del tiempo, María comienza a experimentar distintos síntomas:

- Ansiedad frecuente.
- Dificultad para dormir.
- Cansancio constante.
- Dolores de cabeza recurrentes.
- Problemas para concentrarse.

Después de varias semanas con estos síntomas, decide acudir al médico. Tras realizar la evaluación clínica, el especialista identifica un cuadro relacionado con estrés laboral y considera necesario analizar si puede existir una relación con las condiciones en las que se desarrolla su trabajo.

¿Cómo se analizaría este caso?

Con el enfoque reforzado por el acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación, la determinación de una enfermedad de trabajo no depende únicamente del diagnóstico médico. También se analiza la relación entre la condición de salud y el entorno laboral del trabajador.

Para ello, generalmente se consideran tres aspectos principales.

1. La evaluación médica

El primer paso consiste en analizar el estado de salud de la persona.

El médico revisa:

- El historial clínico del trabajador,
- Los síntomas presentados,
- Posibles evaluaciones psicológicas o psiquiátricas,
- En su caso, estudios complementarios.

El objetivo es confirmar si existe un padecimiento relacionado con estrés laboral o factores psicosociales.

2. Las condiciones reales de trabajo

Posteriormente se analizan las condiciones en las que la persona desarrolla su actividad laboral.

En el caso de María podrían revisarse factores como:

- El incremento en la carga de trabajo
- La presión constante por resultados
- El nivel de responsabilidad del puesto
- La duración de las jornadas laborales
- La falta de periodos adecuados de descanso

También pueden revisarse documentos de la empresa, tales como:

- La descripción del puesto
- Los horarios y jornadas laborales registradas
- Evaluaciones de factores de riesgo psicosocial, como las previstas en la NOM-035
- Otros registros relacionados con la organización del trabajo

3. La relación entre el trabajo y el problema de salud

Finalmente, el especialista analiza si existe una relación razonable entre las condiciones de trabajo y el problema de salud identificado.

Esto implica evaluar si:

- Las condiciones laborales pudieron influir de manera significativa en el desarrollo del estrés
- El entorno de trabajo contribuyó al deterioro de la salud
- Si el problema se originó o agravó a partir de la actividad laboral.

Cuando se confirma esta relación, el caso podría llegar a considerarse una enfermedad de trabajo.

¿Qué significa esto para las empresas?

Este ejemplo permite entender por qué el nuevo acuerdo refuerza la importancia de analizar las enfermedades laborales a partir de un enfoque médico integral y considerando las condiciones reales de trabajo.

Para las empresas, esto implica que la determinación de enfermedades relacionadas con factores psicosociales, como el estrés laboral, dependerá cada vez más de:

- La evidencia médica disponible,
- Las condiciones organizacionales del puesto,
- La información documental que exista sobre la forma en que se realiza el trabajo.

Por esta razón, las organizaciones que fortalecen sus programas de prevención de riesgos psicosociales, gestión adecuada de cargas de trabajo y liderazgo organizacional no solo contribuyen al bienestar de sus colaboradores, sino que también reducen riesgos laborales y posibles conflictos jurídicos.

Nuestros eventos destacados

04, 05 y 06 de febrero

Curso online ¿Cómo rescindir un contrato sin riesgos legales ante robo, acoso sexual, hostigamiento, pérdida de la confianza o violación de confidencialidad?.

6 horas de capacitación, en la que participaron empresas como: Forma Automotive de México, Grupo Brisas, ACONSA, Hotel Galería Plaza San Jerónimo, Arh Diseños, Fábrica de Harinas Elizondo, Grupo Roga, KSK, AOC Mexicana, Mettler Toloedo, Biotix international ,Grupo Kingpin, The Dolphin Company, Prudential seguros México,direcciones III de México, Celupal Internacional, Mexico Travel Group, Fibra Hotel, Vantex, Marsal, Corporativo Elizalde, Dinámica Termoplástica y Jurídico Cervantes

09 a 20 de febrero

Volvo

Se impartió el curso in company “Despliegue del programa de cultura de seguridad y autoconciencia”

11 de febrero

Bruluagsa

Curso in company “Prevención de conflictos”

12 de febrero

CANACINTRA ESTADO DE MÉXICO

Fue un honor acompañar al Lic. José Luis Urrutia Segura durante la presentación de su Informe de Actividades, realizada en el Centro Tolzú, Estado de México.

Reconocemos su liderazgo ético, así como el compromiso y trabajo responsable que ha impulsado en favor del fortalecimiento y desarrollo de la industria mexiquense.

Nuestros eventos destacados

19 de febrero

CLUB LABORAL CANACINTRA ESTADO DE MÉXICO

Tema: Contratos de trabajo, lineamientos internos y políticas corporativas.

Durante la sesión analizamos los puntos críticos sobre contratos de trabajo, lineamientos internos y políticas corporativas y como actualizarlos frente a nuevas obligaciones patronales y cambios en la operación diaria.

26 de febrero

CENTRO DE ESTUDIOS AUA AC.

Tema: Auditoría del programa de cumplimiento laboral (PCL)

En esta sesión abordamos la importancia de pasar del cumplimiento documental al cumplimiento real dentro de las organizaciones, destacando que el estándar actual en materia laboral se centra en garantizar el trabajo digno y el respeto efectivo de los derechos laborales.

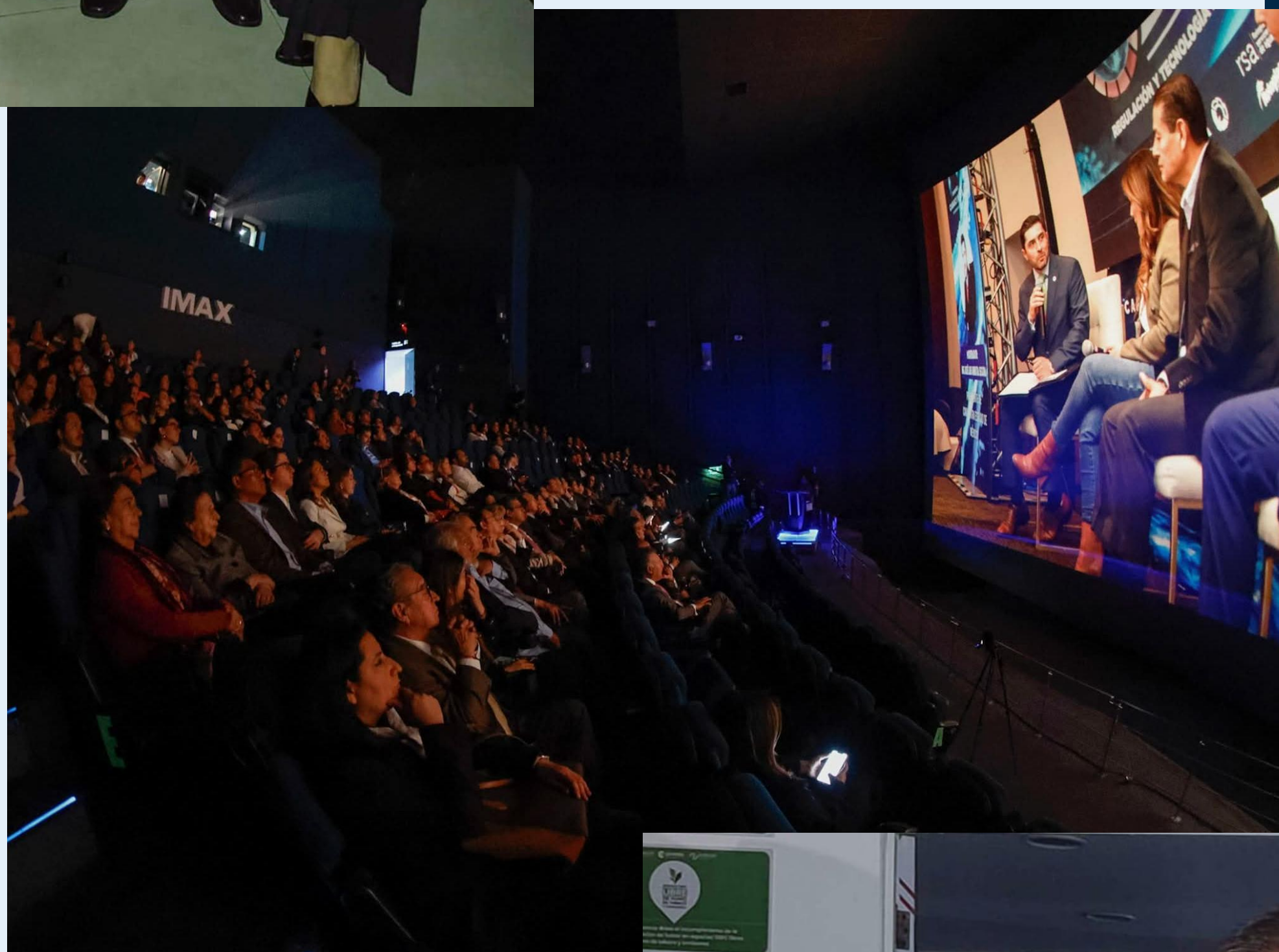
03 de marzo

IMERH WEBINAR

REDUCCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA - La cuenta regresiva ya inició: 2026 es tu última oportunidad para prepararte.

En este webinar analizamos las implicaciones para las organizaciones, destacando la necesidad de rediseñar procesos, mejorar la productividad, fortalecer el liderazgo y anticipar los efectos en costos laborales y relaciones sindicales.

Consulta nuestro video <https://www.youtube.com/watch?v=skMfMITekbs>




Próximos cursos programados Modalidad Online


Te invitamos a seguir fortaleciendo tu gestión laboral con nuestros cursos especializados:

 **22 de abril/10:00 a 12:00 horas**


Actas que protegen: cómo documentar correctamente las faltas laborales

 **20 de mayo /10:00 a 12:00 horas**

RIT efectivo: Diseña un reglamento que genere orden y compromiso

 **17 de junio /10:00 a 12:00 horas**


Disciplina laboral inteligente: Cómo sancionar sin riesgo legal

 **22 de julio /10:00 a 12:00 horas**

Contratos blindados: Redacción estrategia y cumplimiento legal

 **19 de agosto /10:00 a 12:00 horas**

REPSE sin errores: Domina el registro y evita multas

 **23 de septiembre/10:00 a 12:00 horas**

Medidas disciplinarias en acción.
Amonestación, suspensión y rescisión paso a paso

SISTEMA LABORAL DIGITAL 360

La plataforma empresarial para el nuevo modelo laboral

El entorno laboral está cambiando:

- Reducción gradual de la jornada laboral
- Incrementos sostenidos al salario mínimo
- Mayor fiscalización laboral
- Nuevas obligaciones de cumplimiento
- Mayor presión sobre la productividad

Muchas empresas creen estar preparadas porque tienen:

- Contratos de trabajo
- Reglamento Interior
- Políticas corporativas
- Protocolos laborales
- Códigos de ética

LA SOLUCIÓN: Sistema Laboral Digital 360

Una plataforma donde contratos, reglamentos, políticas y protocolos se actualizan, se alinean y se gestionan como un sistema laboral empresarial.





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

