

MGGL INFORMA

ACTUALIZACIONES RELEVANTES PARA EL 2026

Con motivo del inicio del año 2026, les compartimos los temas relevantes a considerar en materia Laboral.

I. Iniciativa en materia de reducción de la jornada laboral

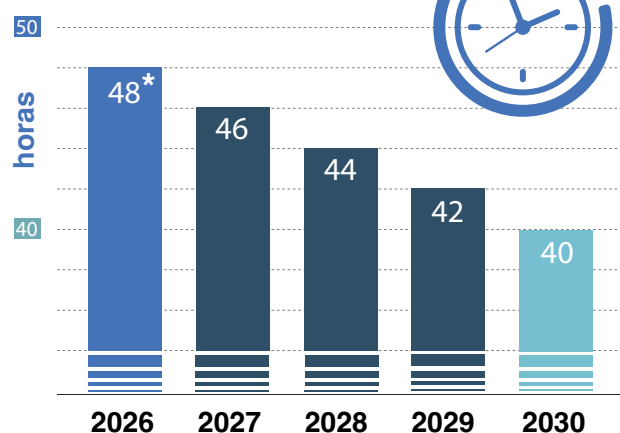
A finales del año pasado, el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social presentó un nuevo proyecto de reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo para la implementación de la jornada laboral de 40 horas.

Dicha iniciativa se encuentra pendiente de análisis y discusión desde el 03 de diciembre del año 2025, por lo que aún no constituye una versión definitiva ni obligatoria y podría estar sujeta a modificaciones. Sin perjuicio de esa posibilidad, anticipamos que el sentido de la reforma no sufrirá grandes ajustes.

La iniciativa, que formará parte de la agenda prioritaria del gobierno federal, incluye los siguientes puntos:

- Reducción de la jornada laboral, de 48 a 40 horas, sin que se puedan afectar derechos adquiridos, reducir salarios o prestaciones.
- Implementación gradual para permitir que los centros de trabajo adecuen sus procesos. Se prevé que la reforma entre en vigor el 1° de mayo de 2026, sin reducción a la jornada laboral en este año. A partir de 2027 reduciría en 2 horas por año, en la manera siguiente:

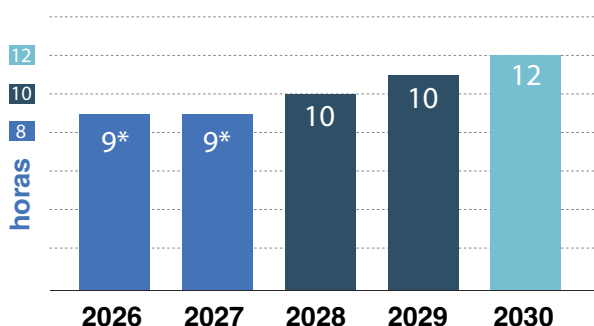
Fig 1: Jornada Laboral Semanal Máxima



* No hay reducción

- c. Ampliación de las horas extraordinarias permitidas. Durante los años 2026 y 2027 se continuaría con el límite máximo de 9 horas extraordinarias por semana y en 2028 iniciaría el aumento, a razón de 1 hora por año, culminando con el aumento en 2030:

Fig. 2: Límite de Horas Extraordinarias



* No hay incremento



- d. Obligación de implementar un registro electrónico de la jornada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a esta obligación.

Conforme a la legislación y criterios vigentes, el registro de la jornada es opcional para las empresas, por lo que no existe la obligación de conservar documentación al respecto. Sin embargo, en caso de que la reforma sea aprobada en los términos de la iniciativa, se convertirá en una obligación para las empresas. La propuesta genera incertidumbre respecto de los elementos que se emplearán para verificar la integridad y certeza de los registros, por lo que será un punto relevante a analizar una vez que se defina el texto final.



Fuente: [Iniciativa_Artículo123_CPEUM.pdf](#)

II. Incremento de salarios mínimos para 2026

A partir del 1° de enero de 2026 entró en vigor el incremento a los salarios mínimos en México. Para el salario mínimo general (ZSMG), el aumento total fue del 13%, integrado por un Monto Independiente de Recuperación (MIR) de \$17.01 pesos diarios, más un incremento por fijación del 6.5%. Por su parte, el salario mínimo aplicable en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) tuvo un incremento del 5%, quedando establecidos los siguientes montos diarios:

- Salario mínimo general ZSMG de \$278.80 se incrementa con 13% para quedar en \$315.04 diarios.
- Salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte ZLFN de \$419.88 se incrementa con 5% para quedar en \$440.87 diarios.

Conforme a lo dispuesto en el Diario Oficial de la Federación, para determinar el salario mínimo

en términos mensuales no debe multiplicarse el salario diario por 30 días. El cálculo correcto consiste en multiplicar el salario diario por 365 días y dividirlo entre 12 meses, lo que arroja los siguientes montos mensuales:

- Salario mínimo general ZSMG: $\$315.04 \times 365 \text{ días}$, entre 12 meses = \$9,582.47 pesos mensuales.
- Salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN): $\$440.87 \times 365$, entre 12 meses = \$13,409.80 pesos mensuales.



Salario mínimo en jornada reducida

Adicionalmente, conforme a la disposición del Diario Oficial de la Federación, el salario mínimo no puede fraccionarse por hora para el pago de jornadas de trabajo reducidas o inferiores a las máximas señaladas en el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, bajo el entendido de que el Artículo 83 de la misma Ley establece que, cuando el salario se fije por unidad de tiempo en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

La resolución precisa expresamente que el pago por unidad de tiempo en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo diario vigente. En consecuencia, no es válido pactar esquemas por hora que generen una percepción menor al mínimo legal diario, a pesar de que se pacten jornadas reducidas o inferiores a las ordinarias.

Esta restricción actúa como un blindaje ante la posible reducción de la jornada laboral, impidiendo que los empleadores utilicen la flexibilidad horaria para mitigar el impacto económico de una jornada reducida a costa del ingreso del trabajador.



Fuente: DOF - Diario Oficial de la Federación

III. Lineamientos para el procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual vía remota

El 6 de enero de 2026 fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación los lineamientos para las audiencias de conciliación que se realizan a través de plataformas digitales, destacando los siguientes:

- No admisión de procedimientos reiterados. Cuando se detecte la existencia de un procedimiento de conciliación prejudicial previamente concluido sin acuerdo y el mismo solicitante pretenda iniciar un nuevo procedimiento contra el mismo empleador y por las mismas circunstancias, el Centro de Conciliación podrá emitir un acuerdo de no admisión a trámite. En estos supuestos, no se interrumpen los plazos de prescripción, quedando a salvo el derecho del solicitante para presentar la demanda correspondiente ante el Tribunal Laboral.
- Archivo por falta de interés. Si una persona solicitante inicia tres o más procedimientos de conciliación que concluyan con archivo por falta de interés de su parte, la persona conciliadora apercibirá que, de no comparecer el solicitante a la siguiente audiencia, se procederá a la expedición de la Constancia de Haber agotado la Etapa de Conciliación Prejudicial Obligatoria (“constancia de no conciliación”), dejando a salvo la posibilidad de que presente demanda ante el Tribunal.
- Registro de Acreditación de Personalidad. Se incorpora dicho registro como una herramienta digital que busca facilitar la acreditación de la personalidad de los representantes legales de las empresas, mediante el registro previo de instrumentos notariales.



Fuente: DOF - Diario Oficial de la Federación

IV. Inspecciones laborales y fortalecimiento de la vigilancia (2021-2026)

Durante los últimos cinco años, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha incrementado de manera progresiva su política de inspección laboral a nivel federal. Entre 2021 y 2022, los programas anuales establecieron metas cercanas a 40,000 inspecciones por año. Para 2023, la meta se incrementó a 42,000 inspecciones. En 2024, la autoridad reportó la realización de poco más de 32,000 inspecciones, principalmente de carácter extraordinario. Finalmente, para 2025, la STPS fijó una meta histórica de 43,000 inspecciones, lo que representa un incremento aproximado del 34 % respecto de 2024, reportando al cierre de noviembre un avance superior al 75 % del programa anual.

43,000

Para 2025, la STPS fijó una meta histórica de 43,000 inspecciones, lo que representa un incremento aproximado del 34 % respecto de 2024



Como parte de este reforzamiento, en 2025 la STPS emitió y actualizó protocolos específicos de inspección, destacando el Protocolo en materia de subcontratación y servicios especializados (REPSE), así como lineamientos operativos apoyados en herramientas de inteligencia de datos para focalizar las visitas en centros de trabajo con mayor probabilidad de incumplimiento. Adicionalmente, se ha mantenido una coordinación activa con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, particularmente para la verificación de aspectos relacionados con democracia sindical, libertad de asociación y cumplimiento de obligaciones colectivas, lo que ha ampliado el alcance material de las inspecciones.

De cara al año 2026, las autoridades laborales han anticipado la continuidad y consolidación de esta política de vigilancia reforzada, incrementando las inspecciones por subcontratación, y condiciones generales de trabajo, con motivo de la iniciativa para reducción de la jornada. . En este escenario, se prevé que las inspecciones laborales sigan siendo un eje central de la política pública laboral, con un enfoque cada vez más preventivo, focalizado y apoyado en tecnología, lo que hace recomendable que los centros de trabajo revisen y fortalezcan de manera anticipada sus procesos de cumplimiento y documentación laboral.



Fuente: STPS programas: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, Subcontratación

En MGGL podemos resolver cualquier duda y brindarles apoyo en la planeación estratégica, considerando el panorama legal previsto para este año.