

# Tendencias, reformas y obligaciones laborales a tener en cuenta en 2026

## 1. Reducción gradual de la jornada laboral (2026–2030) de 48 a 40 horas

La iniciativa propone reformar el artículo 123 constitucional, así como diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo para establecer una jornada laboral máxima de 40 horas semanales, con un día de descanso por cada seis de trabajo, manteniendo íntegros los salarios y prestaciones. La reducción operará de manera progresiva a partir de 2026, disminuyendo dos horas por año hasta llegar a 40 horas en 2030.

Se propone un calendario gradual de ajuste de las horas semanales de jornada de trabajo, quedando de la siguiente manera:

Año	Jornada	Año	Jornada
2026	48 horas	2029	42 horas
2027	46 horas	2030	40 horas
2028	44 horas		

**Entrada en vigor: 1 de mayo de 2026**

**Definición de “jornada de trabajo” como el tiempo dedicado al desarrollo de actividades subordinadas**

### Jornada:

- Se mantiene clasificación: diurna, mixta y nocturna
- Debe existir 1 día de descanso obligatorio semanal
  - **Máximo semanal: 16 horas**

Siguiendo el siguiente calendario gradual:

Año	Extras	
2026	9 horas	
2027	9 horas	12 horas pagadas al 100%
2028	10 horas	4 horas adicionales pagadas al 200%
2029	11 horas	
2030	12 horas	

- Límite diario: 12 horas (ordinarias + extraordinarias)
- Máximo por día: 4 horas extra hasta 4 días
- Implementación de registro electrónico de jornada (entrada y salida).
- Regulación complementaria pendiente por la STPS.
- Se sugiere un mapeo de los puestos y horarios reales de trabajo, pruebas de funcionamiento de operaciones y de eficiencia, identificación de cargas de trabajo e inversión en herramientas tecnológicas y capacitación.



## 2. Derecho a la desconexión digital

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada. Esta reforma aplicaría cuando el trabajador se encuentre:

- Fuera de la jornada laboral
- En días no laborables
- En vacaciones, permisos o licencias

*Obligaciones del empleador:*

- Respetar el derecho a la desconexión
- Emitir una política interna obligatoria

*La desconexión debe:*

- Ser compatible con la naturaleza del trabajo
- Acordarse entre empleador y trabajadores o sus representantes

#### Obligaciones del empleador:

- Respetar el derecho a la desconexión
- Emitir una política interna obligatoria

#### La desconexión debe:

- Ser compatible con la naturaleza del trabajo
- Acordarse entre empleador y trabajadores o sus representantes

#### Entrada en vigor:

- Al día siguiente de su publicación en el DOF.

### 3. Inclusión de personas con discapacidad

Se establecen cuotas mínimas de contratación y obligaciones de inclusión, accesibilidad y capacitación.

#### Cuotas obligatorias:

- Centros de trabajo con 100 o más personas: Al menos 2% de la plantilla
- Centros con 50 a 99 personas: Al menos 1 persona con discapacidad

#### Sanciones:

- Multas de 250 a 2,500 UMA por incumplimiento

#### Obligaciones para empleadores:

- Implementar: accesibilidad universal, ajustes razonables y eliminación de barreras físicas, tecnológicas, comunicacionales y socioculturales.
- Se debe garantizar igualdad en reclutamiento, selección, contratación y capacitación e inducción.
- Se reconoce a las personas con discapacidad como un grupo prioritario destinatario de la capacitación la cual debe brindarse en condiciones de:
  1. Igualdad
  2. Accesibilidad
  3. Ajustes razonables



### 4. Ambientes libres de violencia

Esta reforma busca garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia y discriminación, promoviendo la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos.

Se encuentra vigente desde el 15 de enero de 2026.

#### Objetivos:

- Prevenir y erradicar:
  - violencia laboral
  - discriminación
- Garantizar:
  - respeto a derechos humanos
  - igualdad sustantiva
  - participación equitativa de las mujeres

#### Obligaciones:

- Revisar y actualizar:
  - políticas internas
  - medidas preventivas
  - protocolos de actuación
- Implementar:
  - capacitaciones al personal

#### Inspecciones:

- La autoridad puede requerir evidencia de:
  - acciones de prevención
  - medidas implementadas

## 5. Subcontratación y fiscalización (REPSE)

Se refuerza la supervisión del régimen de subcontratación especializada mediante inspecciones más estrictas y verificación de la materialidad y congruencia operativa.

Se publicó el Protocolo de inspección por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 24 de noviembre de 2025 con el objetivo de:

- **Homologar criterios**
- **Fortalecer la verificación del cumplimiento**
- **Proteger derechos laborales**

### *Ejes de la verificación:*

- **Revisión documental:** de REPSE vigente, objeto social y actividades económicas, contratos especializados alineados a los REPSE, identificación de personal, nóminas y cumplimientos ante IMSS.
- **Constatación física:** centros de trabajo, personal subcontratado, actividades que se realizan, correspondencia entre el contrato y el servicio, interacción del beneficiario con el servicio.
- **Entrevistas a trabajadores:** funciones reales, quién da instrucciones, formas de pago de salarios, existencia de subordinación, horarios y jornada.

### *Criterios de irregularidad:*

- Subcontratación prohibida:
  - actividades relacionadas con objeto social
- Subcontratación irregular:
  - incongruencia entre documentos y realidad
- Subcontratación simulada:
  - falta de registro IMSS
  - diferencias salariales



### *Recomendaciones para los empleadores:*

- Auditoría interna preventiva para identificar brechas laborales, fiscales y operativas.
- Capacitación a todas las áreas para reforzar procesos internos y actualizar a nuevos criterios de inspección.
- Validación del modelo y estructura de los servicios, confirmando que sean especializados y no de suministro de personal.
- Revisión de la vigencia, alcance y congruencia de contratos y REPSE con la operación real.
- Operación integral del control operativo, materialidad del servicio mediante pruebas, ICSOE, SISUB y gestión de proveedores.

Seguiremos atentos al avance de estas y otras iniciativas para mantenerles informados de manera oportuna, clara y objetiva.

*Elaborado por a Mayeli Cabral - Socia Laboral de Chevez Ruiz Zamarripa a partir de la Sesión de Comité Jurídico & Compliance del 12.03.2026*