



REFORMA LABORAL 2026

ANREIZ CONTADORES PUBLICOS SC

REDUCCIÓN

JORNADA LABORAL

DECRETO 1 DE MAYO DE 2026

ANALISIS DE LA REFORMA

Se aprobó en 2026 y **empezaría a aplicarse** en 2027 con 46 horas semanales, bajando a 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 horas en 2030.

La **jornada laboral** será la misma para horarios diurnos, nocturnos y mixtos. El tope semanal será el mismo; es decir que para 2030, todas las jornadas serán de 40 horas máximo.

Solo contará el tiempo en que realmente se realizan actividades para la empresa. Las guardias ya no entrarían como horas efectivas de trabajo.

El empleado y el empleador podrán **acordar días** más largos o más cortos, siempre y cuando no se pasen de las 40 horas semanales.

Ahora se permitirán 12 horas extra por semana y cuatro por día. Además, se estipuló que únicamente cuatro horas semanales se pagarán al triple.



ANALISIS DE LA REFORMA

La reforma será aplicable **independientemente del puesto o nivel**, sin importar el cargo se debe respetar el límite semanal. .

Aunque un trabajador no anoten su hora de entrada y salida, también deben quedar dentro de la reducción de la jornada.

Si el trabajo es en campo, remoto o imposible de medir por horas, el riesgo de recibir multas puede ser eliminado si la empresa lo informa adecuadamente.

Las empresas deberán demostrar cuánto tiempo trabajaron los colaboradores.
Tener reloj checador electrónico y guardar los registros, para cuando lo requiera la autoridad.

En caso de incumplir con la **jornada laboral**, las sanciones por pasarse del tiempo irán de 5,657 a 28,285 pesos por trabajador afectado, aunado a que puede haber una multa por explotación laboral para el empleador.



ARTICULOS MODIFICADOS

- **Artículo 58.- JORNADA DE TRABAJO.** Esta podrá ser distribuida de común acuerdo por las personas empleadoras y trabajadoras.
- **Artículo 59.-** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales.
- **Artículo 61.-** La duración de la jornada diaria será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
- **Artículo 66.-** La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias.

ARTICULOS MODIFICADOS

Segundo. La duración de la jornada laboral a que se refiere el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año que corresponda, conforme a lo siguiente:

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

ARTICULOS MODIFICADOS

- **Artículo 66.- La jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias.**
 - ➡ En estos casos, se abonará como salario por este tiempo un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no excederá de doce horas en una semana, las cuales podrán distribuirse en hasta cuatro horas diarias, en un máximo de cuatro días en ese periodo.
- **Artículo 68.- Las personas trabajadoras no están obligadas a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.**
 - ➡ La prolongación del tiempo extraordinario que supere lo establecido en el artículo 66 de esta Ley, no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.
 - ➡ La suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria, en ningún caso podrá ser mayor a doce horas diarias.

ARTICULOS MODIFICADOS

Cuarto. La duración de la jornada extraordinaria a que se refiere el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo se alcanzará de manera gradual, a partir del 1 de enero del año correspondiente, conforme a lo siguiente:

Año	Jornada Laboral
2026	9
2027	9
2028	10
2029	11
2030	12

ARTICULOS MODIFICADOS

- **Artículo 69.-** Por cada seis días de trabajo se deberá otorgar, por lo menos, un día de descanso con goce de salario íntegro.
- **Artículo 71.-** ...
- Las personas que laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
- **Artículo 132.-** ...
- **I. a XXXI.** ...
- **XXXII.** Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;
- **XXXIII.** Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y
- **XXXIV.** Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.
- ✓ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.
- ✓ El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora.

ARTICULOS

TRANSITORIOS

- **Tercero.** El periodo que transcurra del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 permitirá a las personas trabajadoras y empleadoras ajustar los procesos de trabajo a los términos de este Decreto.
- **Quinto.** Las disposiciones de carácter general a que se refiere la fracción XXXIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2027.
- **Sexto.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentará los mecanismos que correspondan para recopilar, procesar y evaluar datos relacionados con la implementación de la reducción de la jornada laboral.
- **Séptimo.** En ningún caso la reducción de la jornada laboral implicará la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras.

MULTAS

➔ **Artículo 994.- ...**

- **I. a IV. ...**

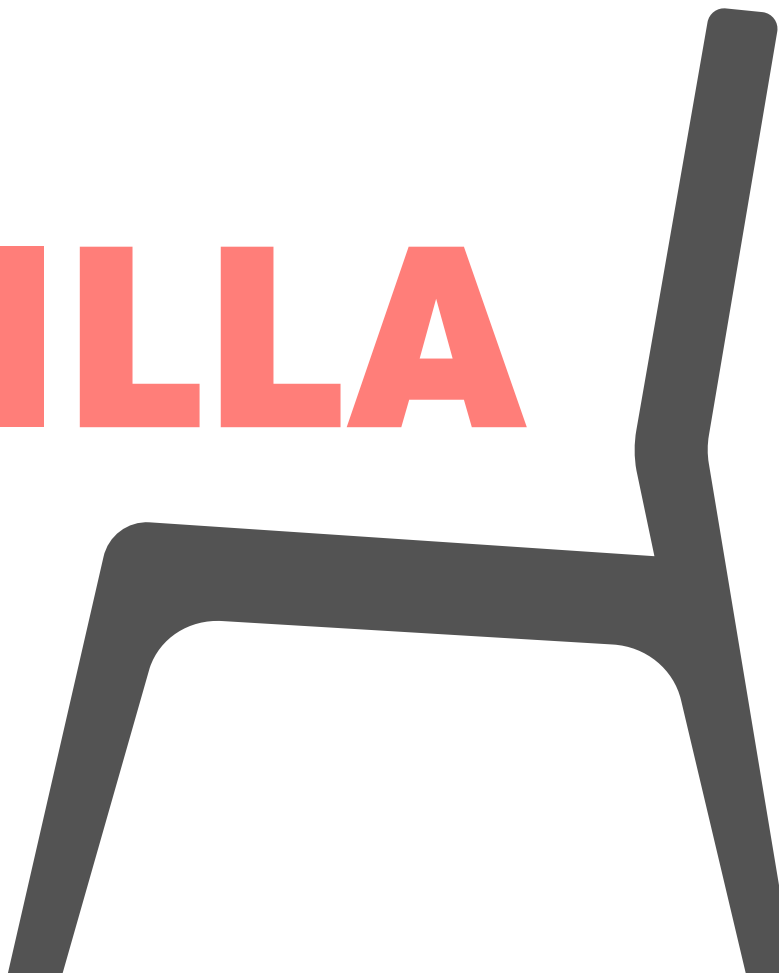
- **IV Bis.** De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora obligada que incumpla con lo dispuesto por la fracción XXXIV del artículo 132 de esta Ley.

- **V. a VIII. ...**

LEY SILLA

La Ley Silla, vigente desde 2025, se consolida en 2026 como uno de los referentes más claros del enfoque preventivo en salud y bienestar laboral.

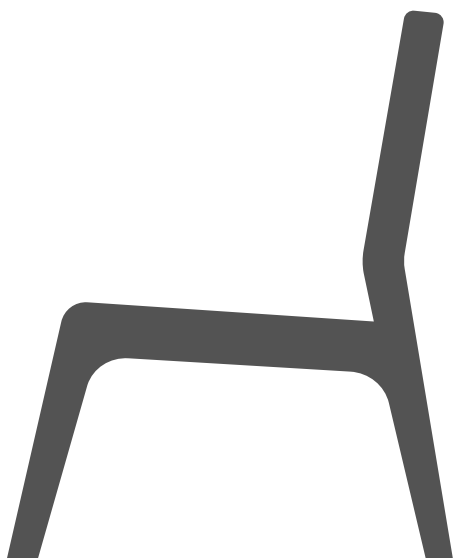
Esta reforma a la [Ley Federal del Trabajo](#) busca reducir los riesgos asociados a la bipedestación prolongada, es decir, realizar actividades de pie durante largos periodos y mejorar la salud física de las personas trabajadoras, particularmente en sectores como comercio y servicios, aunque su aplicación es obligatoria para todas las industrias.



Tras su entrada en vigor, la Ley Silla estableció dos etapas de cumplimiento.

Desde junio de 2025 es exigible el derecho al descanso en un asiento con respaldo durante la jornada laboral, lo que implica la obligación de permitir pausas para el reposo físico.

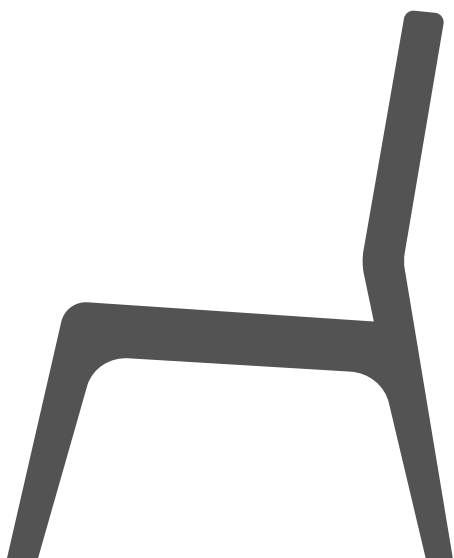
No obstante, la reforma también otorgó un plazo adicional de 180 días para que las empresas adecuaran su normativa interna a las nuevas disposiciones.



LEY SILLA

La segunda etapa [entró en vigor](#) en diciembre de 2025, fecha a partir de la cual será obligatorio que los centros de trabajo cuenten con reglamentos internos actualizados que definan aspectos como la cantidad de pausas, su duración y las condiciones específicas del descanso, con base en el análisis de riesgos de cada puesto. A partir de este momento, la autoridad laboral podrá exigir no solo la existencia de asientos, sino también la formalización de las reglas que regulan su uso.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha subrayado que la Ley Silla aplica a todas las empresas, sin importar su giro. La llamada “naturaleza de las actividades” no deja la decisión a criterio del empleador, sino que únicamente determina el lugar más adecuado para ubicar los asientos. De acuerdo con los lineamientos oficiales, existen tres escenarios posibles: que el asiento se encuentre en el punto donde labora la persona (cuando la actividad puede realizarse sentada), en un lugar cercano al sitio de trabajo o en un espacio específico destinado para el descanso.



LEY SILLA

Actualización: Las empresas deben proporcionar asientos con respaldo (no “bancos” ni “bancas” sin respaldo) para que las personas que laboran de pie puedan descansar durante la jornada, y que el tipo de asiento depende de una evaluación individual de riesgo asociada a la bipedestación (cuánto tiempo y de qué forma se permanece de pie: estática, dinámica o prolongada).

Con base en esa clasificación, el centro de trabajo puede optar por distintos apoyos, como banco alto tipo perchero, silla alta con respaldo medio, silla ergonómica ajustable o reposapiés, y se describen características clave que deben considerarse (por ejemplo, respaldo, ajustes de altura, soporte lumbar, estabilidad, entre otras), además de que los asientos deben colocarse en el lugar de trabajo o en un área cercana; también se recuerda que el Reglamento Interior de Trabajo debe contemplar las pausas y la disposición de los asientos y que la STPS incorporará la verificación del cumplimiento en su Plan Anual de Inspección 2026



LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

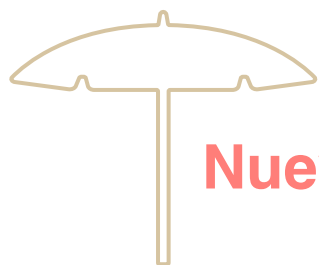
Incremento y fortalecimiento de prestaciones laborales

- ➔ El fortalecimiento de las prestaciones laborales [cobra especial relevancia en 2026](#) como complemento a la reducción de la jornada. Entre las propuestas con mayor visibilidad se encuentra el aumento del aguinaldo, que podría pasar del mínimo actual de 15 días a esquemas progresivos que alcancen hasta 30 días, especialmente para personas con mayor antigüedad en el empleo.
- ➔ En materia de prima vacacional, también se discute un incremento significativo. Actualmente establecida en 25%, diversas iniciativas plantean elevarla hasta 50% del salario correspondiente a los días de vacaciones, con el objetivo de fortalecer el descanso efectivo y la recuperación física y mental.

A estos cambios se suman propuestas para ampliar permisos con goce de sueldo, como:

- ✓ Permiso por duelo de hasta cinco días.
- ✓ Extensión de licencias de maternidad y paternidad, con un enfoque de corresponsabilidad en los cuidados.
- ✓ Permisos vinculados a salud mental y bienestar emocional.
- ✓ En conjunto, estas medidas buscan mejorar la seguridad económica, reducir el estrés financiero y fortalecer la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias.





Nuevos días de asueto

LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

➔ Dentro del paquete de iniciativas en discusión para 2026, destaca la propuesta de [ampliar el número de días de descanso obligatorio](#) establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Entre los días de asueto que se han propuesto incorporar se encuentran:

- ✓ 24 de febrero, día de la bandera.
- ✓ 8 de marzo, día internacional de la mujer.
- ✓ Jueves y viernes de semana santa.
- ✓ 5 de mayo, por el aniversario de la batalla de Puebla.
- ✓ 10 de mayo, día de las madres.
- ✓ 15 de mayo, día del maestro.
- ✓ 30 de junio, día de la dignidad de los pueblos originarios.
- ✓ 1 y 2 de noviembre, con motivo del día de muertos.
- ✓ 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe

Incorporación de algunos descansos conmemorativos trasladados a lunes, para favorecer fines de semana largos.

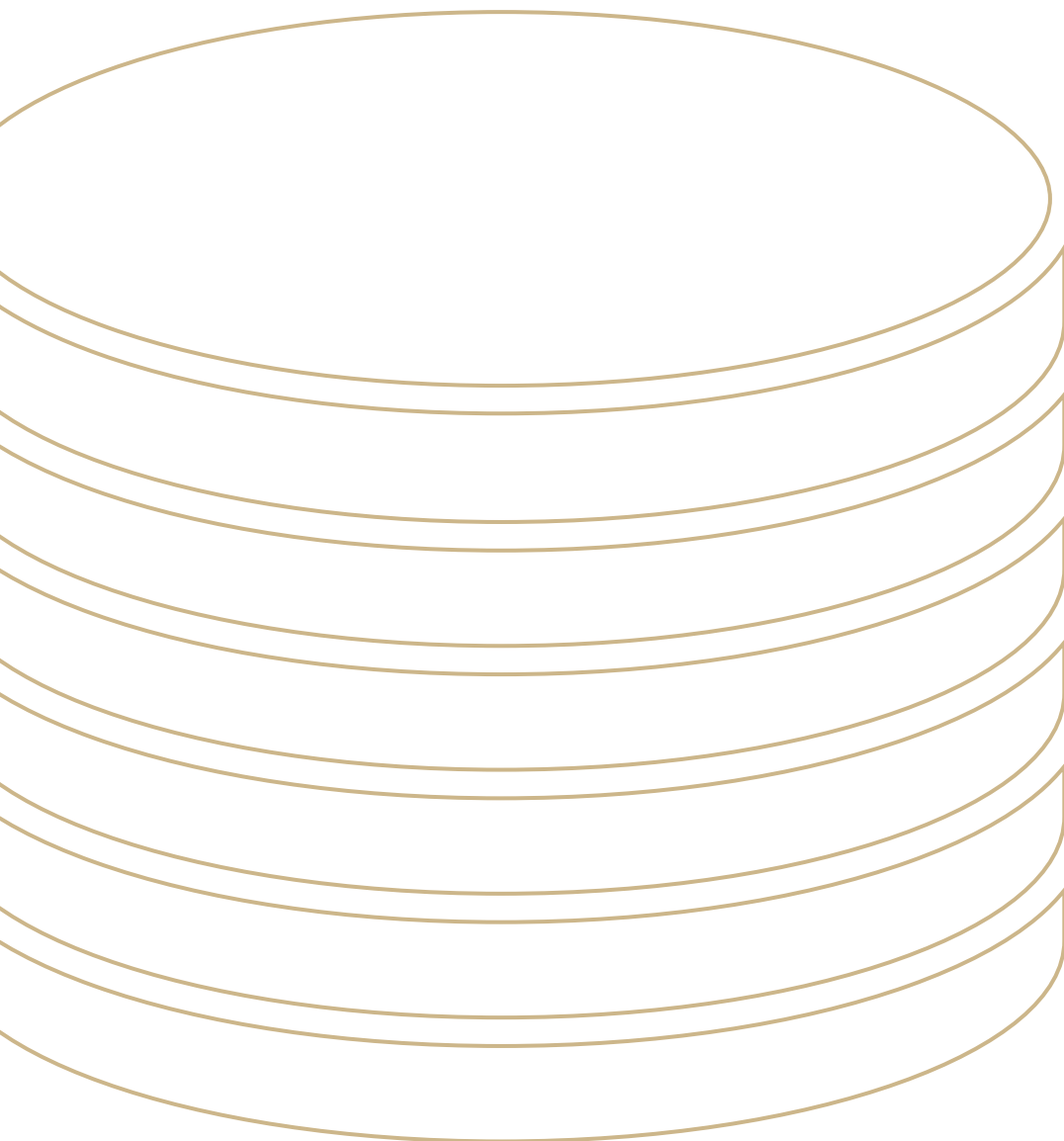
LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

Normativas enfocadas en salud y bienestar laboral

La [salud mental](#) y el [bienestar laboral](#) se han convertido en pilares centrales de la agenda para el 2026. La experiencia post-pandemia dejó claro que el desempeño sostenible está estrechamente vinculado con entornos de trabajo saludables. En este contexto, se prevé que durante 2026 continúen avanzando iniciativas orientadas a promover programas de apoyo psicológico, [prevención del burnout](#), evaluaciones periódicas del clima de trabajo y [mayor cuidado del bienestar emocional](#) en las organizaciones.





LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

Inspecciones enfocadas en brecha salarial

Esta reforma laboral, la cual [ya fue aprobada en el Senado](#), plantea fortalecer la inspección laboral en las empresas con el fin de cerrar la brecha salarial de género.

El dictamen modifica la Ley Federal del Trabajo para establecer como competencia/obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (y también de autoridades laborales estatales y federales) la realización de inspecciones en centros de trabajo enfocadas específicamente en verificar el cumplimiento de la igualdad salarial, bajo el principio de que a trabajo de igual valor debe corresponder salario igual

LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)



Permisos para realizarse exámenes médicos

Otra iniciativa relevante que continúa su curso en 2026 es la relacionada con permisos con goce de sueldo para la realización de exámenes médicos preventivos. Esta propuesta responde a la necesidad de fortalecer la detección temprana de enfermedades y reducir impactos de largo plazo en la salud de la población trabajadora. De aprobarse, representaría un avance significativo hacia una cultura laboral que prioriza la prevención y el autocuidado.

Permiso por salud mental:

¿un nuevo derecho laboral en puerta?

Desde 2025, la Cámara de Diputados de México [comenzó a impulsar](#) una iniciativa para reconocer los permisos laborales por salud mental dentro de la LFT, un cambio que refleja la creciente atención hacia el [bienestar mental](#), [emocional](#) y psicológico de las personas trabajadoras.

La propuesta plantea que las empresas otorguen, como obligación patronal, permisos remunerados de hasta siete días por motivos de salud mental, los cuales podrán ser continuos o distribuidos a lo largo del año y utilizarse hasta dos veces al año.

Este permiso se concibe como una herramienta para que las personas puedan recuperarse mentalmente sin perder ingresos, lo que lo coloca como un avance hacia entornos laborales más humanos y saludables.

LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

Regulación de modalidades híbridas y teletrabajo:

Los [modelos híbridos](#) y el teletrabajo siguen consolidándose como parte estructural del mercado laboral. En 2026, se espera que continúen los ajustes normativos [orientados a regular la desconexión digital](#), la compensación de gastos y el uso ético de herramientas de monitoreo. La actualización de disposiciones como la [NOM-037](#) busca garantizar que el trabajo remoto no derive en sobrecarga, aislamiento o afectaciones a la salud mental.

Actualización sobre la desconexión digital

A marzo del 2026, losa Cámara de Diputados [ya aprobó la iniciativa](#) para promover la desconexión digital en los lugares de trabajo. La idea es que las personas que trabajan no tengan que (por derecho) responder o participar en ningún tipo de comunicación con sus empresas al final de su jornada, en días festivos, vacaciones, permisos aprobados o licencias. Esta iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) busca garantizar una desconexión real especialmente en contextos de teletrabajo e híbridos, al reconocer que muchas atienden mensajes, correos y llamadas fuera de horario.



Una forma de reconocer el “trabajo invisible”

Una [nueva iniciativa](#) en la Cámara de Diputados propone reformar la Ley Federal del Trabajo para que las actividades realizadas fuera del horario laboral mediante celulares, correos electrónicos, chats o plataformas digitales sean consideradas tiempo efectivo de trabajo. El objetivo es que, cuando una persona trabajadora permanezca disponible para su empleador después de su jornada, ese tiempo sea reconocido y remunerado conforme a la ley.

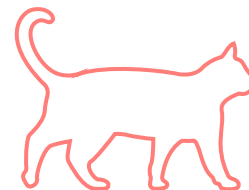
La propuesta plantea agregar un segundo párrafo al artículo 64 de la LFT para establecer que el tiempo en el que una persona presta servicios fuera de su jornada, mediante tecnologías de la información y comunicación, también compute como parte de la jornada laboral. De aprobarse, la reforma entraría en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

LO QUE ESTA POR VENIR

(EN PROCESO DE LEGISLACION)

Otras reformas pendientes para este año

- ➔ Además de los cambios laborales ya vigentes o en proceso de implementación de cara al 2026, en 2025 se presentó una amplia agenda de iniciativas legislativas que buscan modernizar la Ley Federal del Trabajo.
- ➔ Entre los proyectos más visibles estuvo la llamada Ley Vaso de Agua, que propone reconocer como obligación de los empleadores el suministro de agua potable durante la jornada laboral para toda la fuerza laboral, tanto del sector privado como del público.
- ➔ Otras propuestas buscan la incorporación de permisos para el cuidado de mascotas, que permitirían hasta dos días para atender situaciones urgentes con animales de compañía. También se propuso la donación de días de vacaciones entre colegas para apoyar licencias por cuidado familiar, así como diversos permisos por luto ante el fallecimiento de familiares directos, y otras figuras como licencias matrimoniales o permisos por eventos escolares, todos ellos pendientes de debate legislativo y votación en el Congreso.

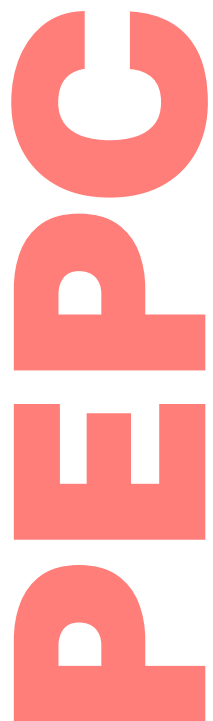


PEPC

PROGRAMA ESPECIAL PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD 2025-2030

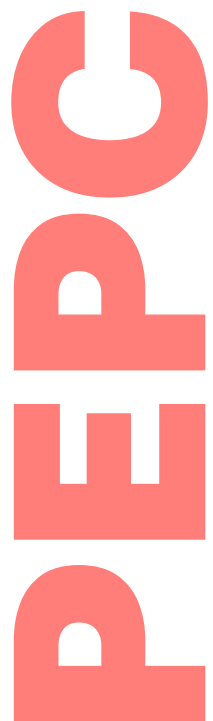
En el PEPC 2025 - 2030 se presentan los objetivos, estrategias y líneas de acción que conforman la política nacional de fomento económico dirigida a impulsar el incremento sostenido de la productividad y la competitividad, potenciar la inversión, fortalecer las cadenas productivas, elevar el contenido tecnológico y valor agregado nacional, el desarrollo económico y el empleo, ello en el marco de lo dispuesto por el PND.

El PEPC tiene sustento en los artículos 25 y 26 de la CPEUM; 1, 2, 5, 6, 7, 8 y 18 de la LIISPCEN; 9o., 16, 22, 26, 26 Bis, 27, 29, 30, 31 y 32 de la Ley de Planeación; 9o., 31 y 34 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; los artículos 6, fracción II y 12, fracciones I, XXIX y XXXVI del Reglamento Interior de la SHCP, y los artículos 7, fracción VIII y 8, fracciones II y III del Reglamento Interior de la SE.



Productividad ligada explícitamente a salud y balance vida-trabajo

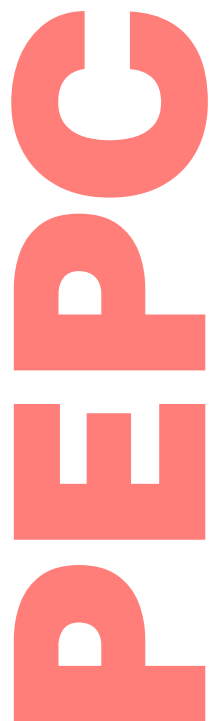
- ➡ El Programa Especial para la Productividad y La Competitividad 2025-2030 ([PEPC](#)) indica que México no puede mejorar su competitividad si no atiende problemas como la mala asignación de la fuerza laboral, la precarización del empleo, el deterioro del [bienestar físico y mental](#), y la falta de equilibrio entre la vida personal y el trabajo. En este sentido, el Programa establece que una población trabajadora sana, capacitada y con condiciones laborales dignas es un activo estratégico para el crecimiento económico.
- ➡ El PEPC también subraya que ignorar la salud laboral incrementa costos a largo plazo, tanto para las empresas como para las finanzas públicas, debido al aumento en incapacidades, enfermedades crónicas y pérdida de productividad. Por el contrario, priorizar la prevención, el descanso y el bienestar permite construir organizaciones más resilientes, innovadoras y competitivas.



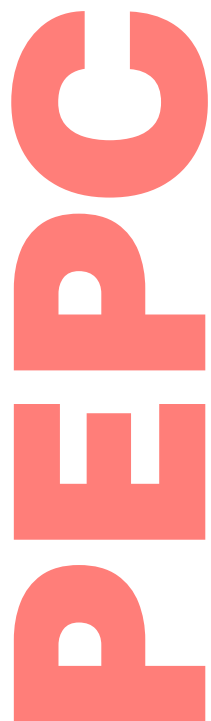
Reconocimiento del impacto económico del burnout y el estrés laboral.

- ➔ Uno de los elementos más interesantes del PEPC para tomar en cuenta en 2026 es que reconoce explícitamente que la mala salud laboral no es solo un problema social o individual, sino un problema económico estructural.

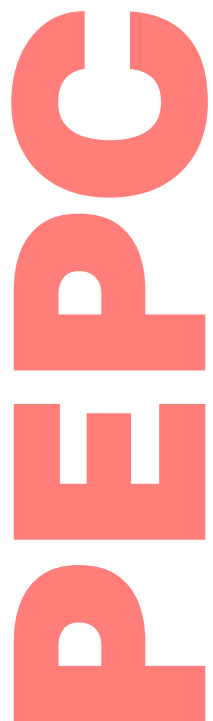
El documento señala que ignorar los padecimientos asociados a la vida laboral como el estrés crónico, la fatiga, los trastornos musculoesqueléticos o los riesgos psicosociales tiene efectos directos y acumulativos sobre la productividad, la competitividad y la sostenibilidad financiera del país.



- ➡ Desde esta perspectiva, fenómenos como el burnout dejan de interpretarse como fallas personales de adaptación y se entienden como el resultado de modelos de trabajo mal diseñados, caracterizados por jornadas extensas, falta de descanso, presión constante, escasa autonomía y ausencia de políticas preventivas. El PEPC advierte que estos factores incrementan el ausentismo, la rotación, la siniestralidad laboral y el uso intensivo de servicios de salud, lo que se traduce en pérdidas económicas tanto para las empresas como para las finanzas públicas. (Conoce: ¿Por qué renuncian los empleados en México?)
- ➡ El Programa subraya que los costos de no atender la salud laboral suelen manifestarse de manera diferida, pero sostenida: disminución del rendimiento, caída en la calidad del trabajo, incremento de incapacidades temporales y permanentes, y mayores gastos sanitarios a largo plazo. En este sentido, el burnout y el estrés laboral no solo reduce la productividad individual, sino que erosiona la capacidad innovadora de las organizaciones y debilita el mercado laboral en su conjunto.

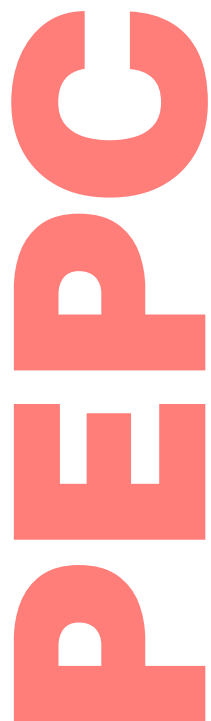


- ➡ Frente a este diagnóstico, el PEPC propone un cambio de enfoque: priorizar la prevención sobre la corrección. Invertir en salud física y mental, descanso adecuado, ergonomía, pausas, organización del trabajo y equilibrio vida-trabajo resulta más eficiente —y menos costoso— que atender las consecuencias de modelos laborales que deterioran a las personas. El documento es claro al señalar que una población trabajadora sana se traduce en mayor productividad, competitividad e innovación.
- ➡ Este reconocimiento institucional es clave para entender por qué las reformas laborales recientes y las que se proyectan hacia 2026 incorporan con mayor fuerza temas como jornadas más cortas, pausas obligatorias, permisos vinculados a la salud, ergonomía y bienestar integral. Desde la lógica del PEPC, estas medidas no representan una carga para la economía, sino una estrategia para reducir riesgos, contener costos y construir un crecimiento más resiliente.



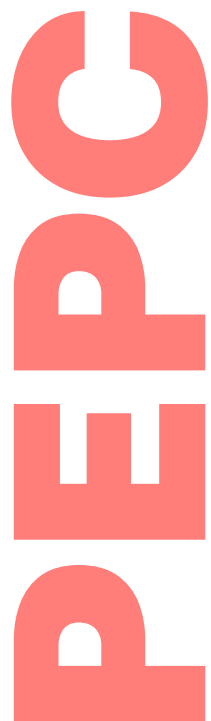
Eliminación del "buro laboral"

- ➔ Algunas empresas siguen una práctica conocida como "buró laboral", una especie de "lista negra" de personas que han sido despedidas o han decidido irse. En muchos casos, la idea de esta práctica es el ex-colaborador no pueda conseguir otro trabajo fácilmente.
- ➔ El senado busca que esta práctica sea ilegal con respecto a la LFT. De esta forma las empresas no podrán utilizar sistemas de registro que tengan datos personales y que puedan limitar o condicionar el empleo a una persona.
- **Actualizaciones mayo 2026:** La reforma ya fue aprobada por el Senado. Está pendiente su aprobación en la Cámara de Diputados.



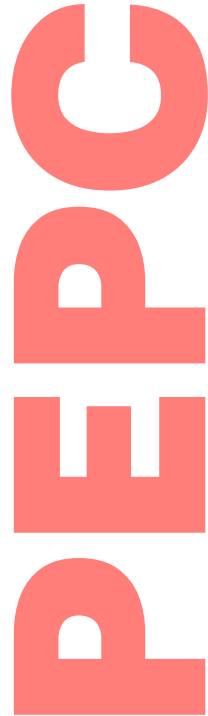
Capacitación y empleabilidad como parte del bienestar integral

- ➡ El PEPC también amplía de manera significativa la noción tradicional de bienestar laboral al incorporar la capacitación y la empleabilidad como componentes centrales de la salud económica y social de las personas trabajadoras. Desde esta perspectiva, [el bienestar integral](#) no se limita a condiciones físicas adecuadas o a esquemas de descanso, sino que incluye la capacidad real de las personas para mantenerse vigentes, productivas y empleables a lo largo de su vida laboral.
- ➡ El diagnóstico es claro: una parte importante de los problemas de productividad en México está relacionada con la mala asignación de la fuerza laboral, [la obsolescencia de habilidades](#) y la falta de acceso a esquemas de formación continua.

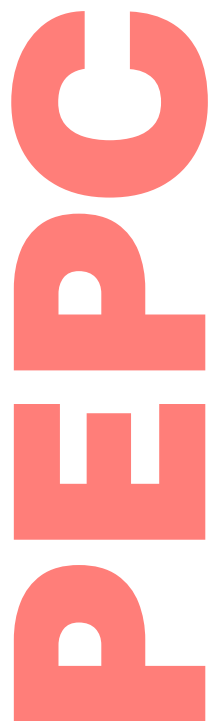


- ➡ En este contexto, el PEPC plantea que la capacitación continua es una estrategia preventiva, comparable a la prevención en salud. Contar con oportunidades de actualización, [fortalecimiento de habilidades blandas](#), certificación de competencias y reconversión laboral reduce el riesgo de desempleo, facilita la movilidad interna y externa, y fortalece la estabilidad emocional y financiera de las personas trabajadoras.
- ➡ Además, el Programa promueve esquemas de formación más flexibles, accesibles e incluyentes, que permitan compatibilizar el aprendizaje con la vida personal y laboral. Esto implica impulsar modelos de educación dual, certificaciones basadas en competencias, reconocimiento de saberes adquiridos en la experiencia laboral y programas de capacitación adaptados a distintos momentos del ciclo de vida profesional. Desde la óptica del bienestar, aprender deja de ser una carga adicional y se convierte en una herramienta de autonomía y desarrollo personal.

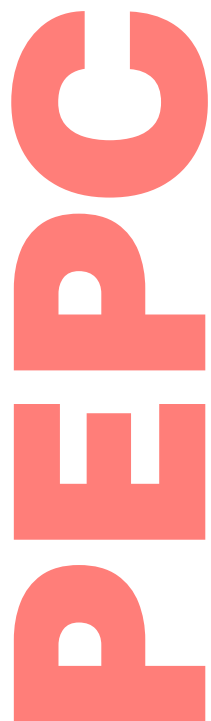
Prevención de la violencia laboral



- ➡ Esta iniciativa de reforma busca actualizar cómo se entiende y se atiende [la violencia laboral](#) en los centros de trabajo. Además del hostigamiento y el acoso sexual que ya contempla la ley, el dictamen busca incorporar expresamente nuevas conductas como acoso laboral o mobbing, ciberacoso y discriminación, con el fin de reconocer que la violencia también puede ejercerse por medios digitales y entre personas con o sin relación jerárquica.
- ➡ También amplía el marco conceptual al definir la violencia laboral como prácticas inaceptables (acciones u omisiones) basadas en abuso de poder que afectan la salud, integridad y desarrollo de la víctima, y la clasifica en cinco tipos: económica, física, patrimonial, psicológica y sexual; además, plantea que estas conductas puedan considerarse causales de despido justificado.



- ➡ En términos de responsabilidades, el dictamen no se queda en la prevención: propone que los empleadores deban prevenir, atender, sancionar y, de manera relevante, reparar integralmente el daño a la víctima (con medidas que pueden incluir restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición). En el proceso legislativo, primero fue aprobado por unanimidad en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en septiembre de 2025 y después avanzó con el aval unánime de la Comisión de Estudios Legislativos el 3 de diciembre de 2025, con lo que terminó su trámite en comisiones y quedó listo para votarse en el Pleno del Senado.
- ➡ El impulso de la reforma se vincula con la necesidad de armonizar la legislación mexicana con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por México en 2022.
- ➡ Actualizaciones febrero 2026: Las recientes reformas en materia de violencia laboral en México [buscan alinear](#) la legislación nacional con el [Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) y reforzar la Norma Oficial Mexicana [NOM-035](#), que establece cómo identificar, analizar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo. Estas modificaciones abordan la capacitación obligatoria de empleadores y personal para prevenir la violencia laboral, incluidos acoso y discriminación, como parte de compromisos internacionales, y abren un nuevo escenario para mejorar la dignidad del trabajo en el país.



- ➡ Sin embargo, especialistas advierten que aún existen vacíos importantes en su implementación y que la reforma, aunque es un avance conceptual, no garantiza por sí sola cambios reales en la práctica. Señalan que la **NOM-035** necesita actualización y mecanismos más claros de cumplimiento para que realmente contribuya a prevenir la violencia y generar entornos laborales seguros y favorables, ya que solo colocar obligaciones en papel no asegura acciones efectivas.
- ➡ Actualizaciones mayo 2026: El Senado aprobó modificar la LFT para incluir temas como el acoso (o mobbing), el ciberacoso y la discriminación como formas de violencia dentro de los espacios de trabajo. Falta que el pleno vote.
- ➡ Más permisos por paternidad
- ➡ Los permisos por paternidad fueron uno de los temas más discutidos en 2025, con 16 proyectos presentados para ampliar los días de paternidad (actualmente, la Ley únicamente se cuentan cinco días de permiso). Las iniciativas variaron en alcance. Las más conservadoras plantearon aumentar la prestación a 10 días, mientras que otras buscaron equipararla a 12 semanas, en línea con esquemas más robustos de corresponsabilidad familiar.



***ES IMPORTANTE CONOCER EL EFECTO QUE
TENDRAS DICHAS REFORMAS EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRES Y EL
IMPACTO ECONOMICO DE LAS MISMAS.***

***AGRADECEMOS PUEDAN LEER ESTE
MATERIAL Y PROPONEMOS TENER UNA
REUNION PARA PODER DISCUTIR LOS
PUNTOS Y DETALLES ESPECIFICOS.***

ANREIZ CONTADORES PUBLICOS SC