



Panorama 2026

Reformas laborales, cambios en puerta

- El 2026 se perfila como un año de consolidación de cambios, y con la reducción de la jornada a 40 horas como eje central.

Propuestas sobre la mesa

Con dictámenes pendientes y proyectos impulsados por el gobierno, la agenda legislativa podría incluir nuevas reformas laborales este año.




275
FUERON
 las iniciativas
 laborales que se
 presentaron el
 año pasado en el
 Congreso de la
 Unión.

Compromisos gubernamentales e internacionales, son los dos factores que pueden impulsar nuevos cambios laborales este año.

El panorama legislativo en materia laboral comienza a tomar forma, especialistas anticipan la consolidación de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la propuesta para reducir la jornada laboral como protagonista en el Congreso de la Unión.

Para Carlos Ferran Martínez, socio director de Ferran Martínez Abogados, el 2026 será un año de consolidación de los ajustes que se hicieron en períodos previos, porque los esfuerzos se centrarán en la jornada de 40 horas.

“Lo definiría como el año de preparación para la jornada. Será el año que tienen las empresas para alistarse para la reducción”. Sin embargo, considera que iniciativas relacionadas con la dignidad laboral, la salud mental y la equidad también tomarán fuerza.

La abogada Emily Sutro, especialista en compliance, opina que el tema de las 40 horas acapará reflectores, pero también tópicos sobre la dignidad humana mediante propuestas relacionadas con el bienestar de las personas

Los expertos prevén que, aunque el debate central será la jornada laboral, iniciativas que en 2025 quedaron en el tintero como el aumento al aguinaldo a 30 días, la licencia de paternidad y permisos para atender asuntos personales podrían discutirse este año.

Permisos de paternidad

En 2025 se presentaron 16 iniciativas para aumentar los permisos de paternidad en un rango de 10 días a 12 semanas como piso mínimo.

Ferran Martínez explica que los cinco días de permiso son un piso mínimo, se pueden ofrecer más, pero en la práctica el parámetro genera “patrones de conducta. Si tú pones cinco días, posiblemente las empresas darán solo eso”, pero reconoce que es un pendiente que debe plantearse con cuidado.

“El problema es que esas iniciativas normalmente han pretendido que sea con cargo a la empresa y no al IMSS”. Refiere que la falta de apoyo al sector patronal generará un problema económico en las organizaciones.

Por su parte, Emily Sutro recuerda que la carga financiera de la licencia recae en el patrón y no en la seguridad social, un punto que tendría que discutirse. “Urge que se encuentre una manera de incentivar a los patrones”.

Aunque en 2025 la mayoría de las propuestas sobre el aguinaldo fueron para exentar el pago de impuestos, seis iniciativas buscaron el aumento de la prestación. Algunas plantean que el monto suba de 15 a 20 días, otras a 30 y una más ambiciosa propone que se incremente según la antigüedad.

Emily Sutro asegura que la discusión y aprobación de este derecho podría avanzar rápido en 2026, pero será también un tema por cuidar debido a la carga financiera que implicará, especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas. No obstante, Martínez considera que las propuestas no trascenderán, y en caso de hacerlo, generaría tensiones.

Los permisos personales, así como el descanso por cumpleaños, son iniciativas más difíciles que avancen, considera Carlos Ferran Martínez, pero sí podrían analizarse los temas relacionados con el bienestar. “Bienvenido todo lo que sea para mejorar la salud mental de las personas y su vida familiar”.

En el Congreso de la Unión se presentaron propuestas para establecer licencias con goce de sueldo para la realización de exámenes médicos, así como permisos por salud mental y para atender asuntos personales o eventos escolares, temas que en este 2026 tendrán relevancia, subraya Sutro.

Las últimas
 reformas laborales han tenido un enfoque en el trabajo digno.

La reducción
 de la jornada laboral, el incremento de permisos de paternidad y la ampliación de los festivos, fueron los temas que más iniciativas sumaron el año pasado.

Igualdad sustantiva

“Legislativamente y en términos pragmáticos todavía hay una deuda importante en temas de equidad salarial”, comparte Carlos Ferran Martínez. El cierre de las brechas ha sido lento, pero los esfuerzos continuarán, señala.

Emily Sutro coincide en que los legisladores deben tener en la agenda los temas de género, ya que las mujeres tienden a enfrentar desventajas debido a la falta de flexibilidad y las extenuantes dobles y hasta triples jornadas que cubren con actividades no remuneradas.



Además, agrega la oportunidad de “asegurar espacios libres de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento y erradicación del trabajo infantil y forzoso”.

Recuerda que, aunque México ratificó el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su recomendación 206, la legislación laboral no se ha armonizado con el instrumento internacional.