



Perfilan nueva etapa del modelo laboral en 2026

CFCRL prevé contar con facultades sancionatorias

● La reforma que otorgaría estas facultades ya fue aprobada por la Cámara de Diputados y permanece pendiente en el Senado, por lo que sigue siendo un tema relevante en la agenda

María del Pilar Martínez

pilar.martinez@eleconomista.mx

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) prevé que 2026 marque una nueva etapa en la aplicación del modelo laboral en México, con la posible incorporación de facultades sancionatorias que permitan atender violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva desde el ámbito nacional, sin necesidad de que los casos escalen a controversias internacionales.

Alfredo Domínguez Marrufo, director general del CFCRL, señaló en entrevista con **El Economista** que existe una “gran expectativa” de que el Centro cuente con instrumentos legales que fortalezcan su actuación. La idea es poder atender estos temas en casa, sin que necesariamente tengamos que esperar a que se presente una queja internacio-

nal”, explicó.

Para las empresas, este escenario implica un entorno de mayor vigilancia y exigencia en el cumplimiento de las reglas laborales, particularmente en materia de vida sindical, negociación colectiva y no injerencia patronal. La reforma que otorgaría estas facultades ya fue aprobada por la Cámara de Diputados y permanece pendiente en el Senado, por lo que sigue siendo un tema relevante en la agenda regulatoria.

El fortalecimiento institucional estará acompañado de un incremento presupuestal en 2026. Domínguez Marrufo reconoció que, tras un año de restricciones, el aumento de recursos representa un alivio operativo: “Nos dan una bocanada de aire, es una bocanada de aire fresco para nosotros”, afirmó, al destacar que permitirá im-



Para las empresas, este escenario implica un entorno de mayor vigilancia y exigencia en el cumplimiento de las reglas laborales.

pulsar proyectos como la ampliación de verificadores y el monitoreo en línea de obligaciones laborales.

En el ámbito internacional, el CFCRL anticipa que la revisión del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del T-MEC no implicará cambios sustantivos, aunque sí ajustes al protocolo. “No veo cambios de fondo, pero sí matices, definiciones, ajustes al protocolo”, indicó el funcionario, al subrayar la necesidad de dar mayor certidumbre y evitar interpretaciones “elásticas” de las reglas.

Domínguez Marrufo defendió el papel del MLRR al señalar que, aun con los excesos que se han observado, “ha servido un poco para mandar un mensaje muy claro a los empresarios que tienen la tentación de apartarse de los principios de la no injerencia en la vida sindical y de la negociación de buena fe”.

Persisten, sin embargo, retos estructurales del modelo. La transparencia sindical sigue siendo una asignatura pendiente, ya que muchos sindicatos no entregan de forma completa los informes sobre el uso de cuotas. En materia de representatividad, el rigor de los procesos también ha dejado ver un alto nivel de depuración. “Prácticamente la mitad se declina”, señaló el director del CFCRL, al referirse a las solicitudes de constancia que no acreditan el respaldo mínimo del 30% de los trabajadores.

De cara a 2026, el mensaje para las empresas es claro: el modelo laboral mexicano avanza hacia una fase de mayor madurez institucional, con mayor capacidad de supervisión, reglas más precisas y un énfasis creciente en resolver los conflictos laborales dentro del país antes de que se conviertan en un riesgo comercial bajo el T-MEC



Alfredo Domínguez Marrufo, director general del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. FOTO EE: HUGO SALAZAR