IBARRA DEL PASO GALLEGO

Event Brief

Labor Outlook in Mexico for 2026

November 2025

Resumen Informativo

Perspectivas Laborales en México para el 2026

Noviembre 2025

On Tuesday, October 14, we hosted the "**Labor Outlook in Mexico for 2026**" forum at our offices. The discussion focused on the key challenges companies face today regarding inspections, the new complaint system, and the transition to a forty-hour workweek—what each front requires and how to prepare. Our analysis recognizes that the impact is not uniform; it varies by hiring model, operational profile, and, where applicable, cross-border matters. Below, we present an executive brief with key findings, operational implications, and immediate actions by area.

El martes 14 de octubre celebramos en nuestras oficinas el foro "**Perspectivas Laborales en México para el 2026**". La conversación abordó los principales retos que hoy enfrentan las empresas en materia de inspecciones, el nuevo sistema de quejas y la transición hacia la semana de cuarenta horas, con foco en qué exige cada frente y cómo prepararse. El análisis reconoce que el impacto no es homogéneo: varía según el modelo de contratación, el tipo de operación y, en su caso, la atención de asuntos internacionales. A continuación, presentamos un documento ejecutivo con hallazgos clave, implicaciones operativas y acciones inmediatas por área.

Alonso De la Vallina (Associate), Jaime Rodríguez (Partner) and Diana Vázquez (Associate).

Labor Outlook in Mexico for 2026: Event Brief

The session focused on two practical fronts for HR, Operations, and Legal teams: the new worker-complaint system before the labor authority and the anticipated shift to a forty-hour workweek. The aim was to translate real risks into preventive measures and implementation scenarios.

Complaint System and Inspections

The authority's platform makes it easy for any worker to file complaints over working conditions, breaches of individual or collective agreements, and workplace accidents. These filings can trigger inspections, now mostly extraordinary and unannounced. There are also ordinary inspections: initial, periodic, and follow-up.

Perspectivas Laborales en México para el 2026: Síntesis Informativa del Evento

El encuentro abordó dos ejes prácticos para las áreas de Capital Humano, Operaciones y Asuntos Legales: el nuevo sistema de quejas ante la autoridad laboral y la futura reducción de la jornada a cuarenta horas. El objetivo fue aterrizar riesgos reales, medidas preventivas y escenarios de implementación.

Sistema de Quejas e Inspecciones

La plataforma de la autoridad facilita que cualquier trabajador presente quejas por condiciones de trabajo, incumplimiento de contratos individuales o colectivos y accidentes. Estas quejas detonan inspecciones, hoy mayormente extraordinarias y sin aviso. Existen también inspecciones ordinarias iniciales, periódicas y de comprobación.

Preventive Mindset and Core Documentation

Reinforce preventive controls, both documentary and operational. Keep service agreements current with REPSE-registered vendors and ensure scope alignment. Maintain an onsite "defense file" with signed individual contracts, stamped payroll receipts, a deposited internal work rulebook, and records of joint committees. Register workers with social security from day one of actual work. For safety and health, comply with official standards, including psychosocial risk management, signage, and training with proof of licenses and plans.

Enfoque Preventivo y Documentación Clave

Se recomendó reforzar la prevención documental y operativa. Mantener vigentes contratos con proveedores registrados en el REPSE y verificar que el objeto coincida. Integrar un expediente de defensa en sitio con contratos individuales firmados, comprobantes de pago timbrados, reglamento interior depositado y constancias de comisiones mixtas. Dar de alta en seguridad social desde el primer día efectivo de trabajo. En seguridad y salud, cumplir con normas oficiales, incluida la gestión psicosocial, señalética y capacitación con evidencia de licencias y planes.

Jaime Rodríguez (Partner).

Alonso De la Vallina (Associate).

Procedure Flow

During a visit, access must be granted. Verify the inspector's credentials and formally request the five business-day period to submit any missing documents. After the visit, an administrative sanction procedure may start, allowing an additional fifteen days to provide evidence. In practice, most sanctions observed have been monetary.

Desarrollo del Procedimiento

Durante la visita es obligatorio permitir el acceso y se aconseja atender con calma, identificar al inspector y solicitar por escrito el plazo de cinco días hábiles para exhibir faltantes. Tras la visita inicia un procedimiento administrativo sancionador donde es posible aportar pruebas adicionales dentro de quince días. En la práctica, la mayoría de sanciones observadas han sido económicas.

Voluntary Verification

Voluntary verification can provide a one-year reprieve from ordinary inspections and has a deterrent effect. Processing can be slow and applicability depends on company size and profile, so evaluate case by case.

Verificación Voluntaria

La verificación voluntaria puede otorgar un respiro en inspecciones ordinarias durante un año y genera un efecto disuasivo. Su tramitación puede ser lenta y su aplicabilidad depende del tamaño y características de la empresa, por lo que conviene evaluar caso por caso.

Forty-Hour Workweek

There is no final reform text yet. Gradual pathways were discussed, which may require constitutional and statutory changes. In the region, some countries already operate at forty hours and others at forty-four. A phased transition is likely, with possible distinctions by sector and company size. The debate includes weekly rest adjustments, potential Saturday-related premiums, and overtime rules. The general guidance is to pilot operational models and productivity metrics now, without changing contracts or pay schemes until the official text is published.

Jornada de Cuarenta Horas

Hoy no existe redacción final de reforma. Se discutieron propuestas graduales que podrían requerir cambios constitucionales y legales. En la región ya hay países con cuarenta horas y otros con cuarenta y cuatro. Se anticipa un tránsito escalonado con posibles diferenciaciones por sector y tamaño de empresa. La discusión incluye eventuales ajustes en descansos, primas vinculadas a sábado y reglas de horas extra. La orientación general es preparar pilotos operativos y métricas de productividad, sin modificar aún contratos ni esquemas salariales hasta conocer el texto oficial.

Diana Vázquez (Associate).

Sector and Compliance Implications

Manufacturing may shift to shorter shifts with more teams. **Health care** requires continuous coverage with strict daily limits. **Retail and tourism** are exploring hour banks to handle seasonality. Technology leans toward objective-based performance. Across sectors, self-regulation and auditable compliance are critical, including under international commitments.

Implicaciones Sectoriales y de Cumplimiento

Manufactura podría migrar a esquemas de equipos y turnos más cortos con mayor número de relevos. **Salud** requiere guardias continuas con límites diarios estrictos. **Comercio y turismo** evalúan bancos de horas para estacionalidad. Tecnología se orienta a cumplimiento por objetivos. En cualquier caso, se privilegia la autorregulación y el cumplimiento trazable, también por efectos de compromisos internacionales.

Practical Recommendations

Strengthen a prevention culture and train reception and security staff to handle inspections. Ensure document traceability and governance. Run pilots by function before rolling out broad changes. Avoid normalizing overtime beyond legal caps. Prepare arguments and evidence for the sanction phase if needed.

Recomendaciones Prácticas

Fortalecer la cultura de prevención y el entrenamiento de personal de recepción y seguridad para manejar inspecciones. Asegurar trazabilidad documental y gobernanza de cumplimiento. Diseñar pilotos por área antes de cambios masivos. Evitar pactar jornadas que normalicen horas extra por encima de los topes legales. Preparar argumentos y evidencia para la fase sancionadora si fuera necesaria.

Jaime Rodríguez (Partner), Alonso De la Vallina (Associate) and Diana Vázquez (Associate).

Closing

The landscape combines easier worker complaints, more active enforcement, and a likely workweek reform. The working rule is prevention backed by impeccable documentation, measurable processes, and orderly responses to the authority. With that foundation, organizations can reduce regulatory risk and protect operational continuity.

Should you have any specific questions regarding the Labor Law practice or any other area, please do not hesitate to contact us; we will gladly connect you with the corresponding Partner.

Cierre

El entorno combina mayor facilidad para presentar quejas, fiscalización más activa y una probable reforma de jornada. La regla de juego es la prevención con documentación impecable, procesos medibles y respuestas ordenadas frente a la autoridad. Con esa base, las organizaciones pueden transitar con menor riesgo regulatorio y mejor continuidad operativa.

En caso de tener dudas específicas sobre la práctica Laboral o cualquier otra área, no dude en contactarnos; con gusto lo canalizaremos con el Socio correspondiente.

Jaime Rodríguez (Partner), Alonso De la Vallina (Associate) and Diana Vázquez (Associate).

IBARRA DEL PASO
GALLEGO

(+52) 55 5202 0717

info@ibarrapg.com

ibarrapg.com

Paseo de los Tamarindos 400-A, 27th floor, Bosques de las Lomas,
05120, Mexico City.