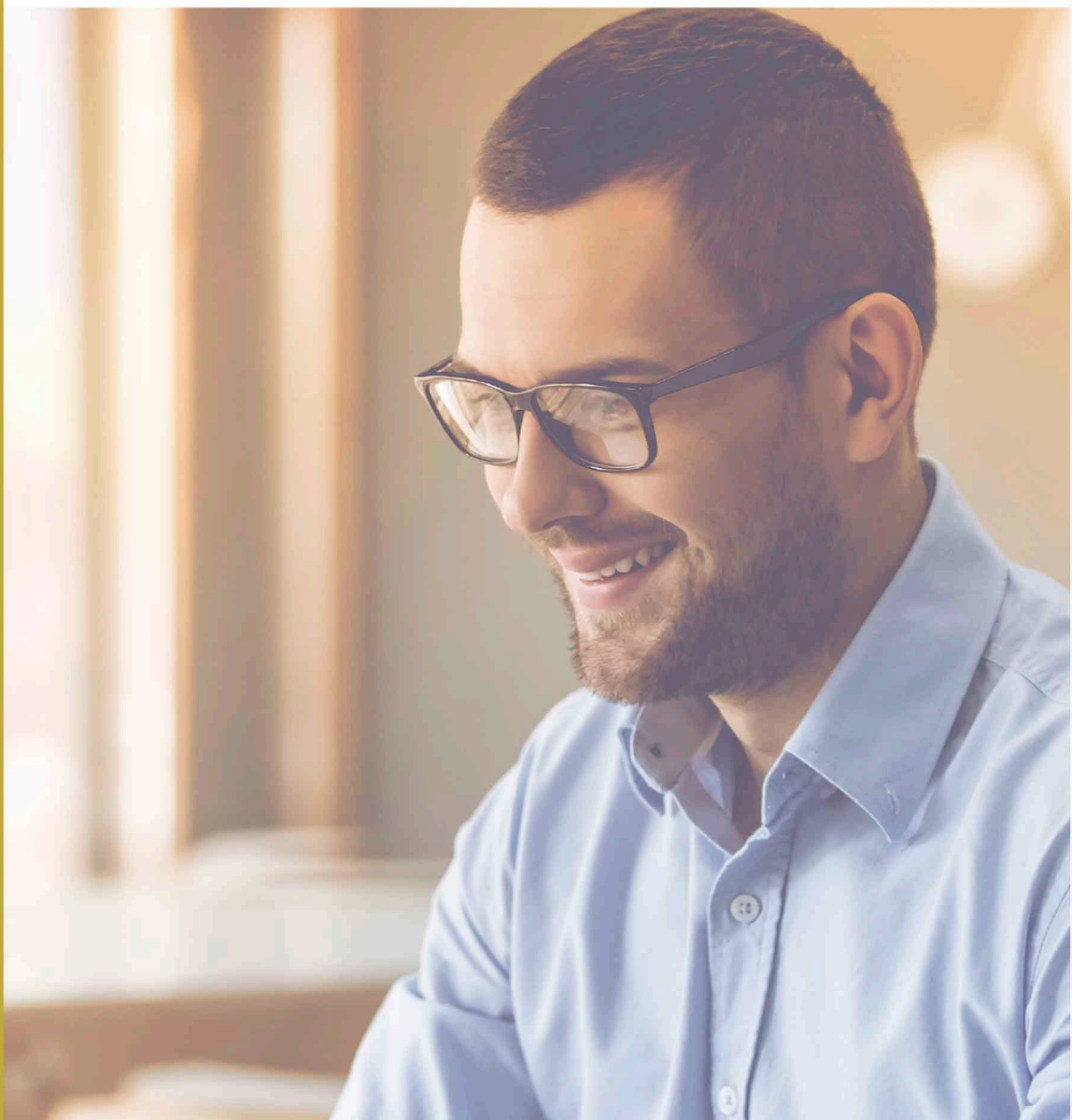


Edición
No. 137

COMPETIMEXTRA

inteligencia empresarial
para tu negocio



Nuevas reglas laborales:
cómo evitar que el
cumplimiento erosione
la rentabilidad

Marzo 2026

COMPETIMEX 25 años
inteligencia ● empresarial

Bienvenido

Somos una firma con **más de 25 años** trabajando de la mano de nuestros clientes, brindándoles **soluciones de inteligencia empresarial** en materia de **asesoramiento de negocios, administración y contabilidad, soporte jurídico, capital humano, tecnología y procesos.**

Estamos convencidos de que la formación, **la experiencia, el compromiso y la innovación** son la base para ofrecerte soluciones exitosas para tu negocio.

En **COMPETIMEX** entendemos tus necesidades y **hacemos nuestros tus objetivos** garantizando una plataforma sólida para tu **operatividad, rentabilidad y competitividad.**

Nuestros Servicios



**Gestión
Administrativa,
Contable y Fiscal**



**Soporte
Jurídico**



**Capital
Humano**



**Tecnologías de la
Información**



**Mejora
de Procesos**

Si deseas consultar nuestros servicios o tienes algún comentario respecto a la publicación, por favor envía un correo a info@competimex.com o llámanos al **+52 (55) 5616-7283 ext. 101**

Gestión
Administrativa,
Contable y Fiscal

Soporte Jurídico

Capital Humano

Tecnologías
de la Información

Mejora de Procesos

COMPETIMEX 25 años
inteligencia ● empresarial

Nuevas reglas laborales: cómo evitar que el cumplimiento erosione la rentabilidad.

Edición Número 137. Marzo 2026

- Con las reformas, el costo laboral crece más rápido que la productividad, generando una presión estructural sobre los márgenes y la rentabilidad empresarial.
- El cumplimiento mal gestionado de las nuevas normas es un riesgo financiero, ya que impacta directamente costos, provisiones y liquidez, más allá de lo legal.
- Asegurar la rentabilidad implica una gestión estratégica del costo laboral, mediante planeación financiera, eficiencia operativa y control riguroso.

Las reformas laborales de los últimos años han elevado significativamente el costo del empleo formal, pero sin un crecimiento proporcional de la productividad. En este contexto, el cumplimiento por parte de las empresas no es solo una obligación legal, sino un factor crítico de gestión financiera que exige anticiparse, ajustar estructuras de costos y fortalecer la planeación.

En los últimos años, México ha experimentado una transformación profunda en su marco laboral. Más de 30 reformas han redefinido las condiciones de trabajo, elevando el bienestar de los trabajadores, pero también modificando de manera estructural el costo del empleo formal. Este nuevo entorno plantea un cambio de paradigma: cumplir con las disposiciones laborales ya no es solo un tema legal, sino un factor crítico de gestión financiera. Las empresas que no adapten oportunamente sus estructuras de costos enfrentarán una presión creciente sobre sus márgenes y su viabilidad operativa.

Cambios en la legislación laboral

Entre los cambios más relevantes con impactos financieros destacan el aumento sostenido del salario mínimo —más de 150% en términos reales

entre 2018 y 2026 (de \$123.20 a \$315.04 diarios)— y que se incrementará hacia 2030 en 12% promedio anual, la prohibición de la subcontratación (outsourcing) de personal en actividades esenciales, la ampliación de los días de vacaciones, nuevas obligaciones en materia de teletrabajo y riesgos psicosociales, así como la reducción gradual de la jornada laboral de 48 a 40 horas, además de propuestas en curso como el derecho a la desconexión digital y el posible incremento del aguinaldo. En conjunto, estas medidas han elevado significativamente el costo laboral total, no solo en términos salariales, sino también en prestaciones, contribuciones y cumplimiento normativo.

Los impactos sobre el flujo

El impacto de estas reformas ha conducido a diversos análisis. Un estudio del Banco de México⁽¹⁾ sobre la

eliminación del outsourcing señala que los trabajadores que fueron incorporados a esquemas de contratación directa incrementaron sus ingresos entre 3% y 4%, además de mejorar su estabilidad laboral al acceder a las prestaciones completas. Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo⁽²⁾ estima que el costo laboral formal en México —considerando salarios, prestaciones y contribuciones— pasó de representar alrededor de 10.4% del ingreso (PIB) por trabajador (medido en dólares estandarizados) en 2013 a cerca de 27% en 2025. Este incremento refleja no solo mayores salarios, sino una expansión relevante de las obligaciones laborales que ahora cumplen las empresas para conservar a su personal.

En contraste, el comportamiento de la productividad no ha seguido la misma trayectoria. Tras la caída observada durante la pandemia, la productividad laboral ha mostrado una recuperación gradual; no obstante, se mantiene por debajo de los niveles previos y, sobre todo, no ha crecido a un ritmo proporcional al aumento tanto en los beneficios para los trabajadores como en los costos laborales. Esta divergencia entre costos crecientes y productividad estancada constituye uno de los principales riesgos estructurales para las empresas, ya que implica una presión directa sobre los márgenes operativos.



Este incremento en los costos laborales tiene implicaciones claras en los estados financieros. Por un lado, eleva el costo de ventas y/o los gastos de operación, y por el otro, exige reconocer de manera más precisa las provisiones laborales y ajustar la planeación financiera. Una gestión inadecuada puede derivar en subestimación de pasivos, distorsiones contables y riesgos de liquidez.

A ello se suman los costos ocultos, frecuentemente subestimados: mayor rotación de personal, incremento en litigios laborales y cargas administrativas adicionales. Asimismo, el incumplimiento o la implementación deficiente puede traducirse en sanciones económicas, contingencias legales y afectaciones reputacionales.

Los retos para la eficiencia de las empresas

Frente a este escenario, las empresas deben tomar mayor conciencia de que la gestión laboral es ahora una función estratégica que requiere coordinación

entre las áreas de recursos humanos, tesorería y contabilidad. El desempeño de la organización no puede limitarse al cumplimiento formal; debe integrar el impacto laboral en la planeación financiera y operativa.

- Es indispensable una reconfiguración de las estructuras de costos. Esto implica revisar tabuladores salariales, rediseñar esquemas de compensación y prestaciones, e identificar oportunidades de eficiencia mediante automatización y digitalización de procesos.
- Se requiere fortalecer la planeación financiera mediante la modelación de escenarios que incorporen cambios regulatorios que están en proceso de instrumentarse.
- Es necesario reforzar los mecanismos de control y cumplimiento, incluyendo auditorías laborales periódicas y una adecuada y oportuna integración de la información en los estados financieros.

La clave no está únicamente en absorber los incrementos de costos o tratar de trasladarlos a los precios, sino en gestionarlos estratégicamente. En este contexto, el cumplimiento laboral debe entenderse como una inversión en estabilidad operativa y no como un costo inevitable que merme la rentabilidad. La correcta gestión de las nuevas obligaciones exige disciplina financiera, visión estratégica y capacidad de adaptación. Aquellas empresas que no evolucionen con las nuevas tendencias enfrentarán una erosión progresiva de su

rentabilidad.

En Competimex, S.C., contamos con más de 25 años de experiencia acompañando a las empresas en la gestión administrativa y financiera. Nuestro enfoque integra el análisis de impacto laboral, la reconfiguración de estructuras de costos y la correcta alineación contable y fiscal, permitiendo a las organizaciones adaptarse a los cambios regulatorios de manera ordenada, eficiente y sostenible.

⁽¹⁾ Subcontratación, empleo y salarios: Evidencia de una reforma en México Documento de Investigación del Banco de México N° 2024-20 José L. Casco, León Fernández Bujanda y Laura Kurczyn. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/resumenes-ejecutivos/%7BE88DC75D-281C-E9D5-9F84-FEDFF69CBB24%7D.pdf>

⁽²⁾ BID (27/02/2026). Costos laborales asalariados en América Latina y el Caribe: Una actualización de diez años. Por Social Protection and Labor Markets Division (VPS/SCL/SPL) <https://data.iadb.org/es/dataset/tables-and-figures-for-salaried-labor-costs-in-latin-america-and-the-caribbean-a-ten-year-update>

COMPETIMEX

25 años

inteligencia ● empresarial

Copyright © Competimex, S.C. Marzo 2026
Todos los derechos reservados

inXf
www.competimex.com
info@competimex.com
Tel: +52 (55) 5616-7283