

¿Qué debe cambiar hoy para evitar contingencias mañana?

Nómina y cumplimiento laboral en México: 5 temas que las empresas deben atender antes de cerrar 2026.



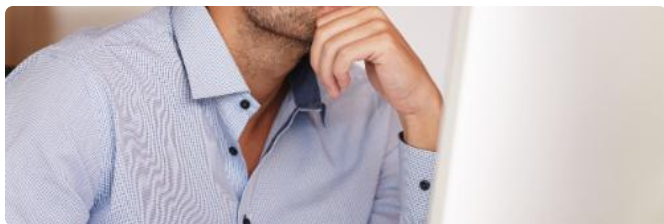
El cumplimiento laboral y de nómina en México está entrando en una etapa en la que **reaccionar cuando vence una obligación ya no es suficiente.**

La reducción gradual de la jornada laboral, las obligaciones relacionadas con servicios especializados, los controles sobre CFDI de nómina, REPSE y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo están obligando a las empresas a conectar áreas que tradicionalmente han operado de manera separada: Recursos Humanos, Nómina, Finanzas, Fiscal, Seguridad Social, Operaciones y Compliance.

El reto no consiste únicamente en conocer qué cambió. La pregunta verdaderamente importante es:

¿Qué debemos modificar hoy en nuestros procesos, sistemas, controles y presupuestos para evitar que estos cambios se conviertan mañana en costos, errores o contingencias?

A continuación presentamos cinco temas que deberían formar parte de la agenda de Recursos Humanos y Nómina durante los próximos meses.



La reducción gradual de la jornada laboral establece una transición desde las 48 horas semanales actuales hasta alcanzar las 40 horas en 2030. El primer cambio operativo importante llegará en **2027, cuando la jornada máxima semanal se reduzca a 46 horas**.

A primera vista, disminuir dos horas puede parecer un ajuste relativamente sencillo. Sin embargo, para organizaciones intensivas en mano de obra, con turnos, horarios extendidos o utilización frecuente de tiempo extraordinario, el impacto puede ser considerable.

El verdadero problema no es únicamente laboral. También es un problema de **capacidad operativa, productividad y costo**. Una empresa que actualmente necesita 48 horas de trabajo para cubrir su operación tendrá que determinar cómo absorber las horas que progresivamente dejarán de formar parte de la jornada ordinaria.

Entre las alternativas se encuentran:

- ✓ rediseñar turnos y horarios
- ✓ automatizar actividades
- ✓ contratar personal adicional
- ✓ utilizar tiempo extraordinario dentro de los límites legales
- ✓ incrementar productividad
- ✓ redistribuir cargas de trabajo
- ✓ revisar esquemas de cobertura

Cada alternativa tiene un impacto diferente en costo, productividad, servicio y riesgo laboral. Por ello, esperar hasta diciembre para modificar horarios sería insuficiente.

QUÉ DEBERÍAN HACER LAS EMPRESAS

Durante 2026 deberían identificar:

Puestos expuestos → horas efectivamente trabajadas → utilización de tiempo extraordinario → cobertura requerida → productividad → costo actual → costo bajo diferentes escenarios.

Esto permite transformar una obligación legal en un ejercicio de planeación.

El objetivo no debería ser simplemente "cumplir con las 46 horas", sino determinar cómo mantener la capacidad operativa con la mejor combinación posible de productividad, plantilla y costo laboral.

02

ICSOE y SISUB: el cumplimiento empieza antes de la fecha de presentación



Para las organizaciones involucradas en servicios u obras especializadas, septiembre representa un periodo importante de cumplimiento. La información correspondiente al segundo cuatrimestre —mayo a agosto— debe presentarse mediante los mecanismos correspondientes de **ICSOE ante el IMSS y SISUB ante INFONAVIT**.

El error frecuente consiste en tratar estas obligaciones como ejercicios administrativos que comienzan cuando se abre el periodo de presentación. En realidad, el control debería comenzar semanas antes, porque la información presentada debería ser consistente con diferentes fuentes:

Contrato → REPSE → trabajadores asignados → registro patronal → movimientos afiliatorios → SUA → IMSS → INFONAVIT → ICSOE/SISUB.

Cuando estas fuentes no coinciden, aparece el riesgo. Por ejemplo, un contrato puede establecer determinados servicios, mientras que la información operativa muestra trabajadores realizando actividades distintas; o pueden existir diferencias entre las personas reportadas, los registros patronales utilizados y la información presentada ante las autoridades.

QUÉ DEBERÍAN HACER LAS EMPRESAS

Implementar un **cierre preventivo** antes del inicio del periodo de presentación. La lógica recomendable sería:

Primer corte de información → conciliación → corrección de diferencias → cierre definitivo → presentación → validación de acuses.

Esto reduce significativamente la dependencia de correcciones de última hora y permite que el cumplimiento funcione como un verdadero control preventivo.

03

CFDI de nómina: pequeños cambios técnicos pueden tener consecuencias fiscales



La nómina digital ha convertido al CFDI en mucho más que un recibo para el trabajador. Actualmente es también una fuente estructurada de información para la autoridad fiscal, lo que significa que la configuración del sistema de nómina adquiere cada vez mayor importancia.

Un ejemplo reciente se encuentra en las reglas aplicables a determinados estímulos fiscales relacionados con la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad. Para los patrones que pretendan utilizar estos beneficios, la correcta identificación de determinados conceptos dentro del CFDI de nómina se vuelve relevante.

La empresa puede tener derecho sustantivamente a un beneficio, pero una parametrización incorrecta del sistema puede generar inconsistencias documentales para soportarlo.

El problema deja entonces de ser exclusivamente fiscal. Se convierte en un problema de arquitectura de procesos:

Política de contratación → expediente → sistema de RH → cálculo de nómina → catálogo de conceptos → CFDI → XML → contabilidad → declaración fiscal.

QUÉ DEBERÍAN HACER LAS EMPRESAS

No limitar la revisión de nómina a comprobar si el neto pagado es correcto. Un control moderno debería incluir periódicamente una revisión de:

- ✓ conceptos de percepción y deducción
- ✓ tratamiento gravado y exento
- ✓ integración al SBC
- ✓ XML
- ✓ evidencia documental de tratamientos especiales
- ✓ claves SAT
- ✓ ISR
- ✓ descripción de conceptos
- ✓ reglas de negocio del sistema

Calcular correctamente la nómina ya no es suficiente; también debe estar correctamente parametrizada, documentada y reportada.

04

REPSE: tener un registro no significa necesariamente estar en cumplimiento



Después de varios años de operación del régimen de servicios especializados, algunas organizaciones han convertido el REPSE en un requisito documental: "solicitar copia del registro al proveedor." Ese control es insuficiente.

La revisión debería responder por lo menos cuatro preguntas:

- ✓ ¿El registro está vigente?
- ✓ ¿El servicio contratado corresponde con las actividades registradas?
- ✓ ¿La actividad contratada puede considerarse especializada para la empresa beneficiaria?
- ✓ ¿Existe consistencia entre contrato, personal asignado y obligaciones posteriores?

Además, la renovación periódica del REPSE hace necesario controlar las fechas de vigencia. Por ello, las empresas que utilizan múltiples proveedores deberían dejar de administrar esta información mediante documentos aislados y establecer un **expediente maestro de proveedores especializados**, con como mínimo:

El objetivo es pasar de un cumplimiento documental a un **modelo de gestión de riesgos de terceros**.

05

Seguridad y salud: el cumplimiento no termina cuando se entrega el equipo de protección



Las obligaciones relacionadas con equipo de protección personal requieren algo más que proporcionar cascos, guantes, lentes o calzado. La NOM-017-STPS-2024 fortalece una lógica fundamental: **el equipo de protección debe derivarse del riesgo real al que está expuesto cada puesto y área de trabajo**.

Por ello, una organización debería poder demostrar la secuencia:

Riesgo identificado → EPP determinado → entrega → capacitación → utilización → supervisión → reposición → evidencia.

Esto es particularmente importante en actividades industriales, almacenes, logística, construcción, mantenimiento y manufactura, y adquiere relevancia cuando existen trabajadores de empresas contratistas dentro del centro de trabajo. La organización no debería asumir que la responsabilidad de seguridad desaparece simplemente porque las personas pertenecen a otra empresa.

QUÉ REVISAR

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ✓ matriz de riesgos por puesto y área | ✓ determinación del EPP requerido |
| ✓ evidencia de entrega | ✓ capacitación teórica y práctica |
| ✓ supervisión del uso | ✓ mantenimiento y reposición |
| ✓ señalización | ✓ controles aplicables a contratistas |

Aquí vuelve a aparecer una característica del nuevo entorno de compliance:

las obligaciones están cada vez más interconectadas. REPSE, contratistas, seguridad e higiene, nómina y seguridad social no deberían administrarse como procesos independientes.



CONCLUSIÓN

De un cumplimiento reactivo a un modelo preventivo

Los cinco temas anteriores tienen algo en común: ninguno debería resolverse únicamente cuando llega una fecha límite. Las organizaciones con mayor madurez de cumplimiento están migrando de un modelo basado en

Obligación → fecha límite → ejecución



Riesgo → diagnóstico → control → evidencia → monitoreo → mejora continua

Esta diferencia es importante, porque una organización puede presentar una obligación en tiempo y, aun así, mantener inconsistencias relevantes en los procesos que generaron la información.

Por ello, Recursos Humanos y Nómina deberían comenzar a trabajar con una visión más amplia de compliance. No solamente preguntarse "**¿presentamos la obligación?**", sino también "**¿podemos demostrar que la información que presentamos es correcta, consistente y trazable hasta su origen?**"

Tres acciones para comenzar ahora

Para las empresas que quieran anticiparse a los próximos cambios, recomendamos priorizar tres ejercicios antes de concluir 2026.

01

Simular el impacto de la jornada laboral 2027

Identificar puestos expuestos y modelar escenarios de productividad, plantilla, turnos, horas extraordinarias y costo.

02

Construir una conciliación integral de servicios especializados

Relacionar contratos, REPSE, trabajadores, registros patronales, IMSS, INFONAVIT, ICSOE y SISUB dentro de un mismo control.

03

Realizar un Health Check de nómina

Revisar no solamente cálculos, sino parametrización, CFDI, ISR, salario base de cotización, expedientes y consistencia entre sistemas.

El objetivo no es tener más controles, sino mejores controles

El entorno laboral, fiscal y de seguridad social está incrementando la cantidad de información disponible para las autoridades y la capacidad de cruzarla. Esto cambia la lógica del cumplimiento: la ventaja competitiva ya no estará únicamente en **presentar correctamente una obligación**, sino en construir procesos capaces de producir información correcta desde su origen.

Para Recursos Humanos y Nómina esto implica evolucionar de procesadores de transacciones a **administradores de riesgo, información y decisiones**. Y para las empresas representa una oportunidad: cuando nómina, Recursos Humanos, Finanzas, Fiscal, Seguridad Social y Operaciones trabajan sobre una misma arquitectura de información, el cumplimiento deja de ser únicamente un costo administrativo. Se convierte en una herramienta para mejorar procesos, anticipar riesgos y tomar mejores decisiones sobre la fuerza laboral.

InnoLabora

Ayudamos a las organizaciones a transformar las obligaciones laborales, de nómina y seguridad social en procesos controlados, medibles y preventivos, combinando conocimiento técnico, tecnología y análisis de datos.