

Adecco

GUÍA SALARIAL DE REFERENCIA 2026 EN MÉXICO.

Tendencias, inversión,
beneficios y oportunidades
para el desarrollo del talento.



Resumen ejecutivo	1
Metodología	2
Alcance	3
Transformación del entorno laboral	4
Impactos, tendencia y riesgos organizacionales por la reforma proyección a 2030	5
Rangos de sueldo base por niveles y puestos tipo generales	6
Beneficios y prestaciones bien identificadas como diferenciador	7
Relevancia de la capacitación continua	8
Conclusiones y recomendaciones	9
Soluciones y servicios de Adecco México	10
Refencias y fuentes	11

ÍNDICE.

A

1.0

RESUMEN
EJECUTIVO

1. Resumen Ejecutivo

En 2026, el mercado laboral en México se encuentra en un punto de inflexión. Factores clave como el nuevo marco regulatorio, las demandas de una fuerza laboral multigeneracional y el entorno inflacionario obligan a las empresas a replantear sus estrategias de atracción y retención.

Para responder a estos retos, **ADECCO MÉXICO** presenta esta guía salarial: un compendio estratégico que analiza las tendencias de compensación vigentes, el impacto real de las reformas laborales – incluyendo la reducción de la jornada de trabajo– y los tabuladores salariales por niveles organizacionales. Este documento es la llave para que directores generales y líderes de Capital Humano tomen decisiones basadas en datos e implementen estructuras de compensación altamente competitivas.

Maximizar el potencial de esta información requiere un análisis personalizado. Lo invitamos a acercarse a **ADECCO** para colaborar en la creación de diagnósticos salariales exclusivos y consultoría especializada en desarrollo organizacional, asegurando la sostenibilidad futura de su negocio.

EL OBJETIVO DE ESTE DOCUMENTO ES SERVIR COMO UNA HERRAMIENTA DE TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS



A

2.0

METODOLOGÍA

2. Metodología:

Para la elaboración de esta guía, Adecco México

ha combinado metodologías de análisis cuantitativo y cualitativo:

- **FUENTES MACROECONÓMICAS E INTERNACIONALES:**

Datos e indicadores clave de la OCDE, Banco Mundial, OIT y el Diario Oficial de la Federación (DOF).

- **MUESTRA SALARIAL REAL:**

Procesamiento de datos de sueldos base brutos provenientes de empresas de diversos giros comerciales, industriales y de servicios (con énfasis en regiones de alta competitividad industrial a nivel nacional).

- **ANÁLISIS DE TENDENCIAS:**

Evaluación de las políticas de beneficios, esquemas de flexibilidad y expectativas de las nuevas generaciones de trabajadores en el entorno post-reforma.



A

3.0

ALCANCE

3. Alcance

La **Guía de Referencia Salarial 2026** aporta un marco de referencia general para la planeación estratégica y el diseño de políticas de capacitación y retención.

Su **alcance** está delimitado a la consulta de tendencias; es un pilar informativo clave ante reformas complejas como la jornada de 40 horas, las NOM-035/037 y el Decreto de Igualdad Sustantiva, pero no reemplaza las auditorías internas. Nos da la pauta para diseñar tabuladores viables, equitativos y legalmente blindados.

Para ofrecer una perspectiva clara y accionable, el análisis metodológico abarca los sectores más dinámicos y con mayor impacto operativo en el territorio nacional, detallando información para puestos tipo clave como:

- **MANUFACTURA Y PRODUCCIÓN:** Operadores de maquinaria, supervisores de producción y personal de ensamblaje.
- **COMERCIO Y RETAIL:** Vendedores, cajeros y gerentes de tienda.
- **SERVICIOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE:** Agentes de call center y personal de soporte técnico.
- **CONSTRUCCIÓN:** Trabajadores de obra, supervisores de construcción e ingenieros de campo.
- **TRANSPORTE Y LOGÍSTICA:** Conductores, personal de almacén y planificadores de rutas.
- **SALUD:** Enfermeros, médicos y personal administrativo.

Con esta estructura, las organizaciones podrán evaluar su posicionamiento actual frente al mercado y anticipar con éxito las reestructuraciones operativas y salariales exigidas por el nuevo entorno normativo en México.

A

4.0

**TRANSFORMACIÓN DEL
ENTORNO LABORAL**

4. Transformación del Entorno Laboral

La aceleración del mercado laboral en México está impulsada por un marco regulatorio dinámico que busca dignificar el trabajo y garantizar la salud física y mental de los colaboradores. Los pilares de esta transformación histórica incluyen:

- **LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS:** Publicada en el DOF el 1 de mayo de 2026, establece una transición gradual y obligatoria.
- **LEY SILLA:** Obligatoriedad de proveer asientos con respaldo a todos los trabajadores.
- **VACACIONES DIGNAS:** Incremento del periodo anual de descanso pagado.
- **NOM-037 (TELETRABAJO):** Regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo bajo modalidades remotas.
- **NOM-035 (RIESGOS PSICOSOCIALES):** Identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.
- **DESCONEXIÓN DIGITAL:** Derecho fundamental a no responder comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo establecido.
- **DECRETO DE IGUALDAD SUSTANTIVA (PUBLICADO EL 15 DE ENERO DE 2026):** Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que refuerza el trabajo digno, promueve entornos libres de violencia y discriminación, y obliga a las empresas a capacitar a su personal en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.



A

5.0

**IMPACTOS, TENDENCIAS Y
RIESGOS ORGANIZACIONALES**

5. Impactos, Tendencias y Riesgos Organizacionales por la Reforma - Proyección a 2030

A. Cronograma de implementación de la jornada laboral (De 48 a 40 horas)

La reforma constitucional de reducción de jornada laboral no se aplica de manera súbita, sino a través de un esquema de gradualidad diseñado para mitigar el impacto operativo y financiero en las empresas:

Año límite de horas semanales

2026 46 horas

2027 44 horas (Inicio de registro digital obligatorio)

2028 42 horas

2029 41 horas

2030 40 horas

Nota legal clave: Existe una **prohibición estricta de disminuir los salarios** o prestaciones de los trabajadores como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. El costo por hora laborada incrementará de forma natural para las organizaciones.

B. Obligatoriedad del registro digital de jornada laboral

A partir del **1 de enero de 2027**, todas las empresas en México tendrán la carga legal de llevar un **registro electrónico de la jornada laboral** bajo los lineamientos que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Las especificaciones técnicas de este registro serán publicadas por la STPS entre julio y septiembre de 2026.

C. Proyecciones salariales y presión en costos fijos

- **PLAN SALARIAL 2030:** Se proyectan incrementos constantes del **12% al 13% anual** en los salarios de niveles operativos, impulsados por las políticas de recuperación del Salario Mínimo General (SMM).
- **EFFECTO ESCALONADO DEL SALARIO MÍNIMO MENSUAL:**
 - Sueldo Mínimo Actual (2026): \$9,577 pesos mensuales (General)
/ \$15,069 pesos mensuales (Zona Libre de la Frontera Norte).
 - Meta Proyectada al 2030: \$21,089 pesos mensuales (General)
/ \$31,402 pesos mensuales (Zona Libre de la Frontera Norte).
- **CONVERGENCIA Y COMPRESIÓN SALARIAL:** El acelerado incremento del salario mínimo reduce la brecha con respecto a **los sueldos de niveles técnicos y profesionales (mandos medios)**, lo que genera una fuerte presión para reestructurar los tabuladores internos y conservar la equidad y la motivación del personal calificado.

A

6.0

RANGOS
DE SUELDO

6. Rangos de Sueldo Base por Niveles y Puestos Tipo Generales

Los siguientes rangos reflejan el sueldo base bruto mensual (en MXN) en zonas de alta actividad industrial en México durante el año 2026. Los datos representan los percentiles de mercado P25 (mínimo competitivo), P50 (mediana de mercado) y P75 (máximo competitivo).

TABLA DE RANGOS SALARIALES 2026

NIVEL ORGANIZACIONAL	PROMEDIO MENSUAL	PERCENTIL 25 (P 25)	PERCENTIL 50 (P 50)	PERCENTIL 75 (P 75)
OPERATIVOS	\$12,269	\$9,560	\$12,360	\$15,950
TÉCNICOS	\$15,874	\$11,520	\$15,774	\$20,154
PROFESIONISTAS	\$23,007	\$15,876	\$22,872	\$35,241
SUPERVISORES	\$39,666	\$28,148	\$39,558	\$47,163
GERENTES	\$61,684	\$43,059	\$61,829	\$72,658
GERENTES ESPECIALIZADOS	\$93,914	\$75,971	\$93,713	\$125,474
DIRECTORES	\$169,874	\$102,358	\$168,824	\$245,963



25 Director General/CEO



22-24 Director(a)



19-21 Gerente Especializado (a) (Sr.)



16-18 Gerente



14-15 Supervisores (as)
Coordinadores (as)



10-13 Profesionistas



7-9 Tecnicos (as)



1-6 (as) Operativos (as)

Nomenclaturas		
Abreviatura	Ingles	Español
EL	Entry Level	Nivel Básico
NE	Non Executive	No Ejecutivo
E	Executive	Ejecutivo
SL	Sales	Ventas

Executive	Director General/CEO		Nivel 25			
-----------	----------------------	--	----------	--	--	--

Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75
Director General	E 25	256,042	220.180	255.034	287.596

Executive	Director		Nivel 22 a 24			
-----------	----------	--	---------------	--	--	--

Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75
Director de Contabilidad y Finanzas	E 24	204.526	171.987	205.647	234.089
Director de Ventas	E 23	177.940	162.584	177.318	195.793
Director de Recursos Humanos	E 23	160.105	148.065	161.475	180.966
Director Atención a Clientes	E 22	142.807	132.646	141.701	159.952
Director de Sistemas	E 22	141.848	127.919	140.736	161.149

Executive	Gerente Especializado		Nivel 19 a 21			
-----------	-----------------------	--	---------------	--	--	--

Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75
Gerente de Planta	E 21	118.700	103.186	119.725	129.130
Director de Ventas	E 21	115.566	100.555	115.473	125.332
Director de Recursos Humanos	E 20	100.239	80.194	99.418	112.851
Director Atención a Clientes	E 20	96.615	77.810	95.344	109.876
Director de Sistemas	E 19	90.223	75.254	90.789	108.304

Nomenclaturas		
Abreviatura	Ingles	Español
EL	Entry Level	Nivel Básico
NE	Non Executive	No Ejecutivo
E	Executive	Ejecutivo
SL	Sales	Ventas

Non Executive		Gerente		Nivel 16 a 18		
Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75	
Ejecutivo de Cuenta (kam)	SL 18	70.761	45.828	70.717	80.218	
Gerente de Producción	NE 18	76.529	59.834	76.950	85.839	
Gerente de Marketing	NE 17	68.778	55.098	68.029	81.222	
Gerente de Almacén	NE 17	65.188	57.756	65.387	76.225	
Gerente Nómina	NE 16	52.734	43.469	52.118	64.838	

Non Executive		Supervisor/ Coordinador		Nivel 14 a 15		
Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75	
Abogado	NE 15	38.076	33.342	38.894	45.848	
Supervisor de Almacén	NE 15	41.587	36.436	41.803	49.862	
Jefe de Seguridad e Higiene	NE 15	40.409	34.725	40.091	47.713	
Supervisor de mantenimiento	NE 14	36.922	28.416	36.919	43.416	
Supervisor de producción	NE 14	37.326	28.614	37.714	41.692	

Entry Level		Profesionistas		Nivel 10 al 13		
Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75	
Especialista de Nóminas	EL 13	33.894	25.004	33.443	37.657	
Ingeniero de Control de Calidad	EL 13	34.283	26.389	34.458	38.242	
Ingeniero de Manufactura	EL 12	24.683	18.963	24.671	30.251	
Ingeniero de Procesos	EL 11	21.500	17.763	21.792	29.450	
Jefa de Mantenimiento	EL 10	18.955	15.728	19.034	21.494	

Nomenclaturas		
Abreviatura	Ingles	Español
EL	Entry Level	Nivel Básico
NE	Non Executive	No Ejecutivo
E	Executive	Ejecutivo
SL	Sales	Ventas

Entry Level	Técnicos		Nivel 7 a 9		
-------------	----------	--	-------------	--	--

Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75
Planeador de Materiales	EL 9	16.260	13.527	16.061	19.027
Técnico de Mantenimiento	EL 9	17.349	13.430	17.040	20.191
Auxliar de Contabilidad	EL 8	13.068	11.935	13.118	17.248
Analista de almacén	EL 8	14.226	11.413	14.123	18,119
Asistente Administrativo	EL 7	12.625	10.255	12.793	16.606

Entry Level	Operativos		Nivel 7 a 9		
-------------	------------	--	-------------	--	--

Nombre del puesto	Nivel	Promedio	P25	P50	P75
Planeador de Materiales	EL 9	14.262	10.936	14.308	15.920
Técnico de Mantenimiento	EL 9	13.459	10.409	13.881	14.958
Auxliar de Contabilidad	EL 8	11.094	9.357	11.195	12.833
Analista de almacén	EL 8	10.259	8.973	10.056	11.198
Asistente Administrativo	EL 7	9,491	8.761	9.411	10.054

A

7.0

**BENEFICIOS Y
PRESTACIONES**

7. Beneficios y prestaciones bien identificadas como Diferenciador

La compensación ya no se limita al cheque mensual. Para ser competitivas, las empresas deben estructurar paquetes de compensación total diferenciados por nivel jerárquico:

BENEFICIOS Y PRESTACIONES POR NIVEL

OPERATIVOS Y TÉCNICOS:

Foco: Estabilidad económica inmediata y apoyo en el costo de vida.

PRESTACIONES CLAVE:

- PAGO SEMANAL/QUINCENAL,
- VALES DE DESPENSA,
- VALES DE COMIDA O SERVICIO DE COMEDOR,
- BONOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

RANGO SALARIAL OPERATIVO 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
12,269	9,560	12,360	15,950

RANGO SALARIAL TÉCNICOS 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
15,874	11,520	15,774	20,154

PROFESIONISTAS Y SUPERVISORES:

Foco: Crecimiento profesional, balance de vida y previsión.

PRESTACIONES CLAVE:

- AGUINALDO SUPERIOR A LA LEY,
- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL SUPERIORES A LA LEY,
- FONDO DE AHORRO,
- VALES DE DESPENSA,
- CAJA DE AHORRO,
- SEGUROS DE VIDA,
- DÍAS PERSONALES FLEXIBLES
- ESQUEMAS DE TRABAJO HÍBRIDOS.

RANGO SALARIAL OPERATIVO 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
23,2007	15,876	22,872	35,241

RANGO SALARIAL TÉCNICOS 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
39,666	28,148	39,558	47,163

GERENTES Y GERENTES ESPECIALIZADOS:

Foco: Flexibilidad, autonomía y compensación por resultados.

PRESTACIONES CLAVE:

- SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES (SGMM) O MENORES,
- SEGUROS DE VIDA,
- COMPENSACIÓN VARIABLE (BONOS DE DESEMPEÑO LIGADOS A METAS TRANSPARENTES),
- AUTOMÓVIL,
- ESQUEMAS DE HOME OFFICE
- PERSONALIZACIÓN DE BENEFICIOS.

RANGO SALARIAL OPERATIVO 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
61,684	43,059	61,829	72,658

RANGO SALARIAL TÉCNICOS 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
93,914	75,971	93,713	125,474

DIRECTIVOS:
 Foco: Retención a largo plazo, estatus y bienestar patrimonial.

PRESTACIONES CLAVE:

- COMPENSACIÓN VARIABLE DE ALTO IMPACTO (BONOS POR RESULTADOS GLOBALES, ACCIONES),
- PLAN DE RETIRO,
- VACACIONES MUY SUPERIORES A LA LEY,
- HORARIOS HÍBRIDOS,
- SEGURO DE GASTOS MÉDICOS PREMIUM
- AUTOMÓVIL EJECUTIVO.

RANGO SALARIAL OPERATIVO 2026			
PROMEDIO	P25	P50	P75
169,684	102,358	168,824	245,963

Tendencias en beneficios y la relación con el salario emocional

La compensación moderna ha migrado de un modelo transaccional (horas trabajadas por dinero) a un **modelo holístico de bienestar**. Como lo demuestra la data de **Adecco**, el **57% de la fuerza laboral mexicana** prioriza esquemas donde puedan personalizar sus beneficios.

El **Salario Emocional** no sustituye al salario económico, sino que actúa como un multiplicador de la retención. Su éxito radica en la **flexibilidad**: permitir que el colaborador elija los incentivos que realmente impactan su calidad de vida según su momento biológico y familiar (generaciones Baby Boomers, X, Millennials, Z y Alfa).

1. DETALLE DE NUEVAS TENDENCIAS EN BENEFICIOS FLEXIBLES EN MÉXICO

Las empresas mexicanas más innovadoras están agrupando sus beneficios flexibles en tres grandes pilares estratégicos, alineados con el ecosistema de la infografía:

A. VALOR EN LA SALUD Y EL BIENESTAR (ENFOQUE FÍSICO Y MENTAL)

- **Bolsas de salud personalizables ("Flex-Health"):** En lugar de un plan médico rígido, el empleado recibe un presupuesto anual para elegir entre diferentes servicios médicos, dentales y/o nutrición.
- **Ecosistema de salud mental activa:** Superando el cumplimiento básico de la NOM-035, se integran talleres corporativos para el manejo del burnout, o suscripciones a aplicaciones especializadas
- **Membresías de bienestar físico integrado:** Subsidios o convenios con gimnasios, pases para centros deportivos u otros similares.

B. INCENTIVOS INTERPERSONALES, SOCIALES Y DE ESTILO DE VIDA

- **Modelos de flexibilidad de tiempo autogestionado:** Flexibilidad de horarios, días libres adicionales a los de ley para atender asuntos personales (mudanzas, cumpleaños, trámites, graduaciones).
- **Trabajo remoto e híbrido:** Esquemas estructurados con apoyo económico para el pago de internet y luz (NOM-037).
- **Políticas pet-Friendly y bienestar familiar:** Seguro de gastos médicos para mascotas: cobertura de consultas veterinarias y vacunas para perros o gatos.
- Licencias extendidas de maternidad y paternidad (superiores a la ley) y licencias sin goce de sueldo para proyectos personales de vida.

C. INCENTIVOS DE DESARROLLO PROFESIONAL Y CRECIMIENTO

- **Presupuesto de Capacitación:** Bolsa asignada para que el empleado puede destinar a certificaciones técnicas, con orientación a la aplicación laboral.
- Acceso ilimitado a plataformas de capacitación en línea con **diseño personalizado según sus competencias** y evaluaciones para impactar en su crecimiento profesional.
- **Mentorías personalizadas** e intergrupales financiadas por la empresa.

PRESTACIONES INNOVADORAS O TENDENCIAS EN EL MERCADO LABORAL

Las empresas están adoptando un **enfoque más holístico**, reconociendo que el bienestar del empleado, abarcando tanto su salud física y mental como su desarrollo profesional y considerando nuevas generaciones.

57%

De los trabajadores
VALORAN LOS BENEFICIOS FLEXIBLES / INNOVADORES

VALOR EN LA SALUD Y EL BIENESTAR



TALLERES DE SALUD Y NUTRICIÓN



CHECK UP MÉDICO



PLAN DENTAL



PLAN OFTÁLMICO



DESCUENTOS EN GIMNASIO O ESPACIO DEPORTIVO



TALLERES PARA CUIDAR LA SALUD MENTAL

INCENTIVOS INTERPERSONALES Y SOCIALES



FLEXIBILIDAD DE HORARIO



TRABAJO REMOTO (HOME OFFICE)



LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO



DÍAS PERSONALES



ESPACIO/ DÍAS PET FRIENDLY



SEGURO PARA MASCOTAS

INCENTIVOS DE DESARROLLO PROFESIONAL



CAPACITACIÓN EN LÍNEA



AYUDA PARA CURSOS, CERTIFICACIONES, DIPLOMADOS O MAESTRÍAS

A

8.0

CAPACITACIÓN
CONTINUA

8. Relevancia de la Capacitación Continua

En un mercado caracterizado por el nearshoring y la digitalización, la capacitación continua ha dejado de ser un beneficio secundario para convertirse en un pilar de productividad y retención de talento.

- **IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN:** Las empresas que implementan programas sólidos de aprendizaje y desarrollo (L&D) reportan niveles drásticamente menores de rotación de personal y un incremento en sus índices de innovación interna.
- **TENDENCIAS EN APRENDIZAJE (L&D) 2026:**
 - Modelos Híbridos y Microlearning: Formación en cápsulas cortas enfocada en resultados tangibles aplicables al día a día.
 - Uso de Inteligencia Artificial: Personalización de las rutas de aprendizaje según las brechas detectadas de cada colaborador.
 - Enfoque "Skills-First": Evaluación y promoción basadas en habilidades demostrables más que en títulos o credenciales académicas tradicionales.



A

9.0

**CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**

9. Conclusiones y Recomendaciones

1. **Monitoree su equidad interna:** El incremento acelerado del salario mínimo y el tope de horas semanales obligan a una revisión y ajuste inmediato de los tabuladores de mandos medios para evitar la desmotivación de su personal calificado.
2. **Adopte la tecnología de registro de forma proactiva:** No espere al 2027; la implementación anticipada de un sistema de registro de jornada electrónico le permitirá medir la productividad real actual y planificar los turnos óptimos para la reducción horaria.
3. **Invierta en diagnósticos salariales personalizados:** Los promedios generales del mercado son una excelente referencia, pero cada sector y región geográfica posee dinámicas de competencia únicas. Un estudio salarial a la medida es la única garantía de optimización presupuestal.

10. Soluciones y Servicios de Adecco México

Para acompañar a su organización en este entorno de evolución constante, **Adecco** ofrece un portafolio de soluciones estratégicas de consultoría y capital humano:

- **ESTUDIOS DE COMPENSACIÓN Y DIAGNÓSTICOS SALARIALES:** Análisis comparativo de sueldos y beneficios frente a sus competidores directos para garantizar la competitividad externa y equidad interna.
- **CONSULTORÍA EN REESTRUCTURAS DE JORNADA LABORAL:** Diagnóstico y diseño de nuevos esquemas de turnos y optimización operativa para cumplir con la reforma de las 40 horas.
- **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):** Diagnóstico e implementación de planes de desarrollo, programas de sucesión y entrenamiento técnico.
- **SOLUCIONES DE FORMACIÓN DIGITAL:** Acceso a plataformas LMS, programas de liderazgo, coaching y evaluaciones de retorno de inversión (ROI) en capacitación.
- **ASESORÍA EN CUMPLIMIENTO DE LA LFT Y STPS:** Auditoría de contratos, reglamentos internos (RIT) y protocolos para cumplir con el decreto de igualdad sustantiva y la **NOM-035/037**.

A

10

REFERENCIAS
Y FUENTES

11. Referencias y Fuentes

- Diario Oficial de la Federación (DOF) - Decreto de Reforma Constitucional en materia de Reducción de Jornada Laboral (01 de mayo de 2026).
- Base de Datos de Compensación de Adecco México (Muestra de Mercado 2026).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) - Estudios de Empleo y Productividad Laboral.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) - Decreto de Igualdad Sustantiva, Prevención de Violencia y Discriminación en los Centros de Trabajo (15 de enero de 2026).
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) - Lineamientos de Inspección Federal del Trabajo.



**METODOLOGÍA
ALCANCE
TRANSFORMACIÓN
PERSONAS QUE
MUEVEN
EMPRESAS.
SOLUCIONES
Y SERVICIOS
INVERSIÓN
DESARROLLO**



Grupo Adecco México 2026