

Cd. Obregón, Sonora a 9 de Octubre de 2026.

Boletín 14/2026

ASUNTO: **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Estimados Clientes:

La **desconexión digital** ha sido objeto de diversas iniciativas; la propuesta que avanzó en 2026 fue aprobada por la Cámara de Diputados, pero debe distinguirse entre una iniciativa y una reforma ya publicada y vigente. La Cámara de Diputados aprobó el dictamen el 3 de marzo de 2026 por 447 votos y lo turnó al Senado; sin embargo, sigue pendiente su aprobación; actualmente está en las Comisiones Unidas del Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos. Cuando el Senado apruebe en Disposiciones Transitorias, se establece que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) tendrá 90 días para dar a conocer el reglamento respectivo.

Objetivo

La iniciativa busca reconocer expresamente en la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** el derecho de las personas trabajadoras a **desconectarse de las comunicaciones y actividades laborales fuera de su jornada**, incluyendo periodos de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

El propósito fundamental es establecer un equilibrio entre la **vida laboral y la vida personal**, evitando que las tecnologías digitales conviertan al trabajador en una persona permanentemente disponible.

¿Qué se entiende por desconexión digital?

La propuesta aprobada por los Diputados define la desconexión digital como el derecho de la persona trabajadora a **abstenerse de participar en cualquier comunicación con el centro de trabajo una vez terminada su jornada laboral**, así como durante vacaciones, permisos y licencias.

Esto comprende, entre otros medios:

- Llamadas telefónicas;
- Mensajes de WhatsApp;
- Correos electrónicos;
- Videoconferencias;
- Plataformas digitales;
- Instrucciones o requerimientos laborales enviados fuera del horario.

Principales obligaciones para el patrón

La reforma propone incorporar obligaciones específicas para los empleadores, entre ellas:

- **Respetar el derecho a la desconexión digital.**
- Evitar exigir o inducir al trabajador a atender asuntos laborales fuera de su jornada.
- Elaborar una **política interna de desconexión digital** aplicable al personal.
- Establecer reglas que permitan conciliar las necesidades de la empresa con el descanso del trabajador.
- Capacitación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas para prevenir fatiga, estrés o problemas de salud relacionados con el exceso de trabajo digital.
- Mecanismos de prevención y sanción frente a actos hostiles o represalias contra los trabajadores que ejerzan su derecho a desconectarse, incluyendo afectaciones a prestaciones o discriminación laboral.

Beneficios

El artículo 68 bis busca:

- Proteger la salud física y mental de los trabajadores, reduciendo el estrés y la ansiedad derivados del trabajo fuera de horario.
- Garantizar la intimidad y vida familiar, evitando que los empleados estén disponibles 24/7, especialmente en modalidades de teletrabajo o home office.
- Mejorar la productividad y bienestar general, ya que un adecuado descanso contribuye a un mejor desempeño laboral.

Teletrabajo

El tema adquiere especial importancia tratándose de **teletrabajo**, porque el uso de computadoras, teléfonos y plataformas digitales puede hacer prácticamente ilimitada la jornada.

La propuesta busca que existan horarios claramente delimitados y que el trabajador no sea objeto de mecanismos de supervisión o requerimientos laborales fuera de su jornada.

¿Qué sucede si el trabajador sí labora fuera de horario?

Un punto relevante de algunas de las iniciativas relacionadas es que el trabajo realizado fuera de la jornada **no debe confundirse con una simple comunicación informal**. Cuando existe trabajo efectivo solicitado o autorizado por el patrón, puede actualizarse el régimen correspondiente a **tiempo extraordinario**, conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Por ello, para las empresas será importante distinguir entre: **“Estar disponible”** y **“estar trabajando efectivamente”**.

¿Puede haber excepciones?

La regulación debe armonizarse con situaciones excepcionales en las que exista una verdadera necesidad laboral. Algunas iniciativas han contemplado excepciones para **emergencias debidamente justificadas**.

Esto resulta importante para evitar que la desconexión digital se interprete como una prohibición absoluta de comunicación en cualquier circunstancia.

Impacto para las empresas

Las empresas tendrán que documentar y establecer reglas claras, particularmente sobre:

1. Horarios de trabajo.
2. Horarios en que podrán enviarse comunicaciones.
3. Uso de WhatsApp y correo electrónico.
4. Atención de emergencias.
5. Autorización de horas extraordinarias.
6. Teletrabajo.
7. Responsables de supervisar el cumplimiento.
8. Política interna de desconexión digital.

Esto puede implicar modificaciones a **reglamentos interiores de trabajo, políticas internas, contratos y procedimientos de recursos humanos.**

Conclusión

La iniciativa representa una evolución importante del derecho laboral mexicano: **la jornada laboral no debería extenderse indefinidamente por el simple hecho de que la tecnología permita localizar al trabajador las 24 horas.**

La finalidad no es impedir la comunicación entre patrón y trabajador, sino establecer **límites razonables entre el trabajo y el tiempo de descanso.**

Desde una perspectiva empresarial, el reto será encontrar el equilibrio entre **productividad, atención de las necesidades del negocio y respeto efectivo al descanso del trabajador.**

Atentamente,

Dr. Francisco Javier Ramírez Hernández
Contador Público Certificado
Socio Director