



ARTURO ÁVILA ANAYA  
DIPUTADO FEDERAL  
VOCERO GPM

## INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL DIGITAL.

El que suscribe **DIPUTADO ARTURO ÁVILA ANAYA**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena ante la LXVI Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en que se establece en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 6, numeral 1, 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, me permito someter a la consideración de esta Honorable Soberanía, la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Derecho a la Desconexión Laboral Digital**, al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La transformación del mundo del trabajo en la era digital ha generado nuevos retos en la regulación laboral. El uso extendido de herramientas tecnológicas ha permitido la comunicación permanente entre empleadores y trabajadores, lo que, si bien favorece la productividad y la inmediatez, también ha desdibujado los límites entre la vida laboral y personal, generando riesgos para la salud, la vida familiar y el descanso de las personas trabajadoras.

Diversos estudios han documentado cómo esta hiperconectividad afecta directamente a las personas trabajadoras. En el Reino Unido, casi la mitad de los empleados (47 %) reconocen establecer períodos diarios de "silencio digital" para evitar la presión de responder mensajes de inmediato, pues el 38 % siente que debe estar siempre disponible fuera de su jornada laboral<sup>1</sup>. Esta presión constante se traduce en tecnoestrés y tecnofatiga, con síntomas que van desde ansiedad, insomnio y disminución del rendimiento, hasta migrañas, irritabilidad y aislamiento social.

En México, investigaciones recientes con docentes universitarios han demostrado que la falta de desconexión digital se relaciona con mayores niveles de estrés, depresión y ansiedad, lo que

---

<sup>1</sup> ITPro, 2024

compromete no solo la salud mental, sino también la vida familiar y social<sup>2</sup>; Asimismo, en el trabajo híbrido, la sobreexposición a videollamadas, correos y plataformas digitales genera fatiga digital, malestar emocional y miedo a perder información relevante, afectando de manera negativa la salud mental y el equilibrio vida-trabajo<sup>3</sup>.

El derecho a la desconexión digital ha sido reconocido en diversos ordenamientos internacionales como un elemento esencial para garantizar condiciones dignas de trabajo, protección de la salud mental y física, así como para salvaguardar el principio constitucional de equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, previsto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo<sup>4</sup> ya reconoce este derecho en el contexto del teletrabajo en su fracción VI del artículo 330-E, sin embargo, su aplicación ha quedado limitada exclusivamente a esta modalidad, dejando fuera a millones de personas trabajadoras que laboran de manera presencial o híbrida y que igualmente enfrentan cargas digitales fuera de la jornada laboral.

La falta de un marco sancionador específico ha provocado que esta garantía permanezca en un plano meramente declarativo, sin mecanismos claros para su exigibilidad y cumplimiento. Esta situación se agrava al observar que la conectividad permanente puede generar **jornadas ocultas**, horas extras no remuneradas, trastornos de sueño, estrés laboral y afectaciones directas a la salud, lo cual contradice el mandato de trabajo digno y decente previsto en la propia LFT.

Por ello, resulta indispensable ampliar y fortalecer el derecho a la desconexión digital, de manera que:

1. Se reconozca como una condición general de trabajo obligatoria (artículos 56 y 57).
2. Se delimite en la jornada laboral que el tiempo fuera de horario no constituye disponibilidad digital obligatoria (artículos 58 a 68).
3. Se imponga a los patrones la obligación expresa de respetar este derecho (artículo 132) y se prohíba exigirlo fuera de horario (artículo 133).
4. Se establezcan sanciones económicas claras para su incumplimiento (artículo 994).
5. Se reforme el capítulo de teletrabajo para extender este derecho a todas las modalidades (artículo 330-E).

---

<sup>2</sup> ResearchGate, 2023

<sup>3</sup> El País, 2024.

<sup>4</sup> En adelante LFT.

Con estas reformas se busca construir un Protocolo Federal de Desconexión Laboral Obligatoria, que dote de certeza jurídica a las personas trabajadoras y fomente un nuevo paradigma de relaciones laborales digitales, con base en el respeto a la jornada de trabajo, al descanso y a la vida personal.

La reforma no implica cargas presupuestales adicionales, sino una reordenación normativa que alinea la legislación mexicana con estándares internacionales, como los promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y legislaciones comparadas en países de Europa y América Latina.

En suma, esta iniciativa tiene como propósito garantizar que las y los trabajadores puedan disfrutar efectivamente de su derecho al descanso y a la vida privada, sin que la tecnología se convierta en un mecanismo de explotación permanente. Con ello, se fortalece el trabajo digno y decente, se protege la salud de la fuerza laboral y se avanza hacia una justicia laboral adaptada a la era digital.

Por lo anteriormente descrito, la reforma que se propone a continuación se ilustra en el siguiente cuadro comparativo:

<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.
<b>SIN CORRELATIVO.</b>	<b>Las condiciones de trabajo deberán garantizar en todo momento el derecho a la desconexión digital, entendida como la facultad de las personas trabajadoras para</b>

	<p><b>abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o asignaciones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada establecida, salvo en casos de emergencia debidamente justificada.</b></p>
<p>Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p>El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p><b>SIN CORRELATIVO.</b></p>	<p>Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p>El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.</p> <p><b>El Tribunal podrá ordenar la modificación de las condiciones de trabajo cuando se acredite que el patrón incumple el derecho a la desconexión digital y ello afecte la jornada o la salud del trabajador.</b></p>
<p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p><b>SIN CORRELATIVO.</b></p>	<p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p> <p><b>No se considerará tiempo de jornada la disponibilidad digital fuera del horario pactado. El trabajador no estará obligado a responder llamadas, mensajes, correos electrónicos u otros medios de comunicación fuera de la jornada laboral, salvo disposición expresa en situaciones de emergencia.</b></p>
<p><b>SIN CORRELATIVO.</b></p>	<p>Artículo 58 bis.- La extensión de jornada en ningún caso podrá comprender la obligación de conexión digital permanente ni el envío de instrucciones fuera de horario, salvo en casos excepcionales de emergencia previamente</p>

<p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p> <p><b>SIN CORRELATIVO.</b></p>	<p>establecidos en el reglamento interior de trabajo.</p> <p>Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley</p> <p><b>La prolongación indebida de la jornada incluirá cualquier exigencia de conectividad digital continua fuera de los límites legales, considerándose como violación a la presente Ley y sujeta a las sanciones ya descritas en el párrafo anterior.</b></p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- ... VII.- ... VIII.- ... IX.- ...</p> <p><b>SIN CORRELATIVO.</b></p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- ... VII.- ... VIII.- ... IX.- ...</p> <p><b>IX bis.- Exigir la disponibilidad digital de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral ordinaria, salvo en casos de emergencia debidamente justificada.</b></p>
<p>Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p>	<p>Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:</p>

I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;	I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- Respetar el derecho a la desconexión <b>digital</b> de las personas trabajadoras, <b>tanto</b> en la modalidad de teletrabajo <b>como en cualquier otra forma de prestación de servicios subordinados</b> al término de la jornada laboral, <b>de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.</b>
Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- ... VII.- ... VIII.- ... <b>SIN CORRELATIVO.</b>	Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: I.- ... II.- ... III.- ... IV.- ... V.- ... VI.- ... VII.- ... VIII.- ... <b>IX.-</b> De 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización, al patrón que incumpla el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto ante la recta consideración del Pleno Legislativo el siguiente:

#### PROYECTO DE DECRETO

**ARTÍCULO ÚNICO.** – Se **adicionan** un segundo párrafo al artículo 56, un tercer párrafo al 57, un segundo al 58, el artículo 58-bis, un tercer párrafo al arábigo 68, una fracción IX-bis al artículo 133 y la fracción IX al artículo 994, y se **reforma** la fracción VI del artículo 330-E, todos de la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, para quedar como sigue:

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**Las condiciones de trabajo deberán garantizar en todo momento el derecho a la desconexión digital, entendida como la facultad de las personas trabajadoras para abstenerse de atender comunicaciones, órdenes o asignaciones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada establecida, salvo en casos de emergencia debidamente justificada.**

**Artículo 57.-** El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

**El Tribunal podrá ordenar la modificación de las condiciones de trabajo cuando se acredite que el patrón incumple el derecho a la desconexión digital y ello afecte la jornada o la salud del trabajador.**

**Artículo 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**No se considerará tiempo de jornada la disponibilidad digital fuera del horario pactado. El trabajador no estará obligado a responder llamadas, mensajes, correos electrónicos u otros medios de comunicación fuera de la jornada laboral, salvo disposición expresa en situaciones de emergencia.**

**Artículo 58 bis.-** La extensión de jornada en ningún caso podrá comprender la obligación de conexión digital permanente ni el envío de instrucciones fuera de horario, salvo en casos excepcionales de emergencia previamente establecidos en el reglamento interior de trabajo.

**Artículo 59.- a 67.- ...**

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley

**La prolongación indebida de la jornada incluirá cualquier exigencia de conectividad digital continua fuera de los límites legales, considerándose como violación a la presente Ley y sujeta a las sanciones ya descritas en el párrafo anterior.**

**Artículo 69.- a 132.- ...**

**Artículo 133.-** Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

- I.- ...
- II.- ...
- III.- ...
- IV.- ...
- V.- ...
- VI.- ...
- VII.- ...
- VIII.- ...
- IX.- ...

**IX bis.- Exigir la disponibilidad digital de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral ordinaria, salvo en casos de emergencia debidamente justificada.**

**Artículo 134. a 329. ...**

**Artículo 330.- ...**

**Artículo 330-A.- ...**

**Artículo 330-B.- ...**

**Artículo 330-C.- ...**

**Artículo 330-D.- ...**

**Artículo 330-E.-** En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I.- ...  
II.- ...  
III.- ...  
IV.- ...  
V.- ...

VI.- Respetar el derecho a la desconexión **digital** de las personas trabajadoras, tanto en la modalidad de teletrabajo **como en cualquier otra forma de prestación de servicios subordinados** al término de la jornada laboral, **de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.**

**Artículo 330-F.- ...**

**Artículo 330-G.- ...**

**Artículo 330-H.- ...**

**Artículo 330-I.- ...**

**Artículo 330-J.- ...**

**Artículo 330-K.- ...**

**Artículo 331 a 993.- ...**

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

I.- ...  
II.- ...  
III.- ...  
IV.- ...  
V.- ...  
VI.- ...  
VII.- ...  
VIII.- ...

**IX.-** De 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización, al patrón que incumpla el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.



## Transitorio

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Salón de sesiones de la Cámara de Diputados a primero de septiembre de dos mil veinticinco.**

**SUSCRIBE**

**Diputado Arturo Ávila Anaya  
Vocero del Grupo Parlamentario de Morena**