INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA LABORAL

Quien suscribe, **Diputado Héctor Alfonso De la Garza Villarreal**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta Asamblea la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA LABORAL**, al tenor de las siguientes:

Consideraciones:

1. Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, imponiendo a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

2. Que el artículo 5° constitucional reconoce la libertad de toda persona para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito, mientras que el artículo 123 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, debiendo garantizarse

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para las personas trabajadoras.

3. Que a partir de la pandemia, las modalidades de trabajo han cambiado sustancialmente, teniendo como base la comunicación digital, lo que ha permitido una interacción casi permanente entre las personas trabajadoras y los centros de trabajo, generando en los hechos una extensión de las actividades laborales más allá de la jornada legal.

4. Que en ese sentido, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital constituye un avance fundamental para garantizar condiciones de trabajo dignas, al establecer límites a la disponibilidad permanente de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

5. Que no obstante dicho avance, persiste un vacío normativo en relación con el reconocimiento del tiempo efectivamente trabajado cuando las personas trabajadoras, en los hechos, prestan sus servicios o se encuentran a disposición del patrón fuera de la jornada de trabajo mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

6. Que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 58 que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición del patrón para prestar sus servicios, y en el artículo 64 reconoce que ciertos periodos deben computarse como tiempo efectivo de la jornada cuando la persona trabajadora no puede disponer libremente de su tiempo.

7. Que, en consecuencia, la presente iniciativa tiene por objeto reformar el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reconocer el tiempo efectivamente laborado fuera de la jornada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, garantizando así la protección de los

derechos de las personas trabajadoras en el contexto de las nuevas dinámicas laborales.

Por lo anterior, se propone modificar el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la siguiente:

Exposición de motivos

Actualmente vivimos en una sociedad hiperconectada, en la que una gran parte de las relaciones personales y laborales se desarrollan a través de comunicaciones instantáneas y plataformas digitales. Hoy en día las personas pueden adquirir bienes, estudiar o trabajar sin necesidad de salir de su domicilio, gracias al avance de la tecnología.

No obstante, esta transformación también ha generado efectos no previstos en las condiciones de trabajo, particularmente la invisibilización del tiempo adicional que muchas personas trabajadoras destinan a la atención de asuntos laborales fuera de su jornada, ya sea durante sus periodos de descanso o incluso en los trayectos a sus hogares. Este fenómeno ha diluido los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, propiciando una disponibilidad constante que, en la práctica, extiende la jornada laboral sin reconocimiento ni compensación conforme a la ley.

Por lo anterior, la presente iniciativa tiene como objeto fortalecer la protección del tiempo de trabajo y de descanso de las personas trabajadoras, mediante el reconocimiento expreso de que las actividades realizadas fuera de la jornada laboral, a través de tecnologías de la información y la comunicación, deben ser consideradas como tiempo efectivo de trabajo en términos de la Ley Federal del Trabajo.

En fechas recientes, la Cámara de Diputados aprobó una reforma relevante en materia de desconexión digital.[1] Porque si bien ya se reconocía el derecho antes mencionado, estaba dirigido únicamente a las personas que realizaban un trabajo remoto. La reciente reforma aprobada incorpora dicho derecho en el marco normativo general de la Ley laboral, específicamente, define la desconexión digital e impone la carga de garantizar la desconexión a los patrón:

> **Artículo 30. Ter. - …**
>
> **VIII. Desconexión digital: El derecho de las personas trabajadoras a abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.**
>
> **Artículo 132.- …**
>
> **XXXIV. Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral y emitir la política interna dirigida a todas las personas trabajadoras. El ejercicio del derecho a la desconexión digital contemplará el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliará la actividad laboral y la vida personal, sujetándose a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes**

Tal como se señala en el dictamen correspondiente, el derecho al trabajo constituye un derecho humano que permite el acceso a otros derechos fundamentales, como la seguridad social, la salud y la vivienda, por lo que su

[1] Cámara de Diputados, DICTAMEN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL, [en línea], https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/iniclave/66/CD-LXVI-II-2P-103/02_dictamen_103_03mar26.pdf s [consultado: 30 de abril de 2026]

regulación debe orientarse a garantizar condiciones dignas y sostenibles para las personas trabajadoras.

En ese sentido, el dictamen reconoce que contar con los elementos necesarios para cumplir con las condiciones de productividad de los centros de trabajo, requiere de un descanso óptimo, una vida personal y familiar para todas las personas trabajadoras. Asimismo, destaca que el trabajo debe permitir una vida plena en todos los aspectos de la vida personal y social, lo que implica necesariamente el respeto a los tiempos de descanso.

Desde esta perspectiva, la desconexión digital no solo constituye un derecho emergente, sino una condición indispensable para garantizar la dignidad en el trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

No obstante, la transformación de las relaciones laborales derivada del uso intensivo de tecnologías ha generado nuevas problemáticas. Tal como se señala en el dictamen que hemos citado, a partir de la pandemia las modalidades de trabajo han cambiado, teniendo como base la comunicación digital posibilitando una interacción casi permanente generando una alerta permanente de las personas trabajadoras. Esta situación ha derivado en que, en los hechos, se extiendan las actividades laborales más allá de la jornada legal.

El propio dictamen advierte que esta dinámica genera efectos negativos, al señalar que el estrés laboral provoca entornos laborales deficientes, y que la comunicación digital fuera de la jornada mina el derecho al descanso y genera estrés laboral. En consecuencia, se reconoce la importancia de garantizar el derecho a la desconexión digital.

Sin embargo, aun cuando dicha reforma establece el derecho y la obligación patronal de respetarlo, persiste un vacío normativo relevante: la falta de

reconocimiento expreso del tiempo efectivamente trabajado cuando las personas trabajadoras atienden actividades laborales fuera de la jornada mediante herramientas digitales.

En la práctica, esto genera un fenómeno de "trabajo invisible", en el cual las personas trabajadoras continúan prestando sus servicios o permanecen a disposición del patrón fuera de su jornada, sin que dicho tiempo sea reconocido ni remunerado conforme a la ley.

Por ello, la presente iniciativa no duplica ni sustituye la reforma en materia de desconexión digital, sino que la complementa, dotándola de eficacia jurídica. Si la ley reconoce el derecho a no atender comunicaciones fuera de la jornada, resulta indispensable que también establezca que, cuando dichas actividades sí se realicen, deben ser consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

Esta lógica es consistente con el propio sistema de la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 58 define la jornada como el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición del patrón, y en el artículo 64 reconoce que ciertos tiempos deben computarse como parte de la jornada cuando la persona trabajadora no puede disponer libremente de ellos.

Asimismo, resulta congruente con disposiciones recientes en materia de trabajo en plataformas digitales, en las que se reconoce el "tiempo efectivamente laborado" y el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición, aun cuando no exista una jornada tradicional.

En este sentido, la iniciativa propone reformar el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo para establecer que el tiempo en que la persona trabajadora preste sus servicios fuera de la jornada, mediante el uso de tecnologías de la información y la

comunicación, será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Con ello, se busca:

- Evitar la simulación de jornadas laborales extendidas mediante medios digitales;
- Garantizar el pago correspondiente cuando exista trabajo fuera del horario;
- Generar incentivos reales para el respeto del derecho a la desconexión digital;
- Proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras; y
- Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Finalmente, esta reforma se alinea con estándares internacionales. Tal como se recoge en el dictamen, la Organización Internacional del Trabajo ha sostenido la importancia de garantizar condiciones de trabajo que respeten la dignidad humana y los derechos fundamentales, lo cual incluye entornos laborales seguros y saludables.

En consecuencia, la presente iniciativa constituye un paso necesario para actualizar el marco jurídico laboral frente a las nuevas realidades tecnológicas, asegurando que el avance digital no se traduzca en una regresión en los derechos de las personas trabajadoras, sino en una oportunidad para fortalecer su protección.

A través del siguiente cuadro comparativo, se podrán observar las modificaciones propuestas al texto vigente:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	**Texto propuesto**
Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.	**Artículo 64.-** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. **El tiempo en que la persona trabajadora preste sus servicios fuera de la jornada de trabajo y mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.**

En virtud de lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Honorable Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

El tiempo en que la persona trabajadora preste sus servicios fuera de la jornada de trabajo y mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, será considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

TRANSITORIO

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

Dado en el Salón de Sesiones de la Comisión Permanente, a los 21 días del mes de mayo de 2026.

ATENTAMENTE

Héctor Alfonso De la Garza Villarreal
Diputado Federal