

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2026

DERECHO A LA DESCONEXIÓN NUEVAS DISCUSIONES EN EL CONGRESO

El pasado 03 de marzo de 2026, la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad un Proyecto de Decreto, por el cual se busca reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital. La intención es añadir un nuevo derecho para los trabajadores en México reforzando la importancia de la incorporación y regulación de las tecnologías en las fuentes de trabajo.

El proyecto presentado en diversas ocasiones durante los periodos legislativos de 2025, de acuerdo con el Dictamen emitido por el Congreso, tiene como finalidad respetar la dignidad humana y promover la desconexión digital, para con ello lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Ahora, si bien es cierto que el derecho a la desconexión fue reconocido inicialmente en la reforma de Teletrabajo (2021), el presente decreto busca lo siguiente:

1. Adicionar la definición de desconexión digital como: *“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”*.
2. Las empresas estarían adquiriendo las siguientes obligaciones:
 - Respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral.
 - Emitir una política interna que regule dicho derecho para todos los trabajadores de la empresa.

Por lo anterior, como asesores externos les recordamos ciertas tendencias y medidas implementadas en el ámbito internacional como:

- a. Monitoreo de prácticas internas para detectar excesos de jornada o patrones de sobrecarga laboral para corregirlos oportunamente.
- b. Establecimiento de lineamientos formales que definan horarios de trabajo para prohibir, salvo casos excepcionales, el envío o atención de comunicaciones fuera de dicho horario.

- c. Configuración de correos corporativos, mensajería interna y plataformas digitales para evitar envíos fuera de la jornada laboral. y el uso de redirección automática de mensajes durante vacaciones o licencias

Por último, es importante mencionar que la propuesta de reforma aún no ha sido aprobada en su totalidad, ya que faltará que su viabilidad sea estudiada y votada por la Cámara de Senadores. Ello aunado a otros factores en proceso de negociación, como la configuración de la jornada, a la luz de la próxima reforma a la Ley Federal del Trabajo en dicha materia.

Los mantendremos informados de cualquier actualización que llegara a suceder y quedamos atentos ante las dudas y/o comentarios que pudieran presentarse.

Saludos cordiales,

Bufete Díaz Mirón y Asociados.

Mexico City, March 18, 2026

RIGHT TO DISCONNECT / DERECHO A LA DESCONEXIÓN

NEW DISCUSSIONS IN MEXICAN CONGRESS

On March 3, 2026, Mexican Chamber of Deputies unanimously approved a Draft Decree aimed at amending and supplementing various provisions of the Federal Labor Law (FLL) regarding digital disconnection. The purpose of this initiative is to introduce a new labor right in Mexico, reinforcing the importance of regulating the use of technology within the workplace.

The bill, which had been introduced on several occasions during the 2025 legislative sessions, according to the Congressional report, seeks to uphold human dignity and promote digital disconnection, thereby fostering a better balance between personal and professional life.

Although the right to disconnect was initially recognized under *Teletrabajo* Reform (2021), the current proposal aims to further develop this concept as follows:

- 1. Definition of Digital Disconnection.** Proposal seeks to incorporate the following definition:
"The right of employees to refrain from engaging in any form of communication with the workplace outside of working hours, including after the end of the workday, during non-working hours, vacations, leave, and other periods of absence."
- 2. Employer Obligations.** Under the proposed reform, employers would be required to:
 - Respect employees' right to digital disconnection at the end of the workday or during vacation periods, leaves or any type of absence.
 - Implement and communicate an internal policy regulating such right across the organization.

As external counsel, we would like to highlight certain international trends and measures that may serve as guidance:

- a. Monitoring internal practices to identify excessive working hours or patterns of workload overload, to address them promptly.

- b. Establishing formal guidelines defining working hours and restricting-except in exceptional cases-the sending or responding to communications outside such hours.
- c. Configuring corporate email systems, internal messaging platforms, and digital tools to prevent communications outside working hours, including the implementation of automatic message redirection during vacations or leave periods.

It is important to note that the proposed reform has not yet been fully approved, as it still requires review and approval by the Senate. This is in addition to other factors currently under discussion, such as the configuration of working hours considering the anticipated labor reform in this area.

We will keep you informed of any further developments and remain at your disposal for any questions or comments that may arise.

Kind regards,

Bufete Díaz Mirón y Asociados.