



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0718-2PO2-26

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de jornada máxima de cuarenta horas semanales, derecho a la desconexión digital, productividad laboral, igualdad de género, juventud y modernización del trabajo.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Marcelo de Jesús Torres Cofiño e integrantes del Grupo Parlamentario PAN.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	PAN.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	24 de febrero de 2026.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	24 de febrero de 2026.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Determinar que se prohíbe la subcontratación de servicios especializados, se considera despido injustificado el ejercicio real por parte del trabajador de sus derechos a la jornada máxima de trabajo, descanso, vacaciones o la desconexión digital, en las zonas metropolitanas y ciudades con alta densidad poblacional, los patrones previo acuerdo con los trabajadores establecerán horarios de entrada y salida escalonados, la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 48 horas a la semana, el trabajador y el patrón podrán pactar jornadas comprimidas, que



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

consistirán en la distribución de la jornada máxima semanal en un número menor de días de trabajo, cumpliéndose ciertos requisitos, la desconexión digital es un derecho del trabajador, no respetar la desconexión digital se considerarán formas de hostigamiento o violencia laboral, previo acuerdo con los trabajadores, podrán realizar esquemas flexibles de horario, dando prioridad a quienes tengan a su cargo el cuidado directo de niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores o personas con discapacidad, sin que se afecten sus derechos laborales ni el salario, las micro y pequeñas empresas, y las que tengan más de 50 trabajadores, podrán celebrar acuerdos de productividad y jornada laboral, que se registrara ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con los criterios que ésta emita; corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseñar e implementar programas piloto de reducción de la jornada laboral, que impliquen semanas cortas, jornadas comprimidas o modalidades flexibles, en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y los sectores productivos, el gobierno federal establecerá en coordinación con los sectores productivos, programas de fomento a la contratación de personas jóvenes de entre dieciocho y veintinueve años de edad, con jornadas de hasta 48 horas semanales y acceso a capacitación certificada, el teletrabajo no podrá basarse únicamente en el tiempo de conexión o permanencia en línea de la persona trabajadora, deberán respetarse los horarios de trabajo, los límites máximos previstos en esta Ley y el derecho a la desconexión digital.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXII, del artículo 73, en relación con el Apartado A del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La iniciativa, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO QUE SE PROPONE

DECRETO.

ARTÍCULO ÚNICO. Se **reforma** el artículo 61; y se **adicionan**: un segundo párrafo, recorriéndose el subsecuente, al artículo 13, un último párrafo al artículo 47, un último párrafo al artículo 59, los artículos 61 Bis, 68 Bis, 68 Ter, la fracción XXVII Ter del artículo 132, los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 153-E, los párrafos tercero y cuarto del artículo 153-J, los artículos 153-Y y 153-Z, y el último párrafo del artículo 330-I, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:



Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

No tiene correlativo.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Artículo 13.- ...

Queda prohibida la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que formen parte del objeto social y/o de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria de estos, en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables.

...

Artículo 47.- ...



I. a la XV. ...

El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

No tiene correlativo.

I. a XV. ...

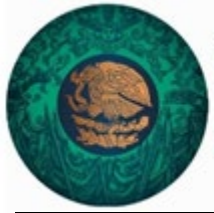
...

...

...

...

Se considerará despido injustificado el que tenga por causa real el ejercicio, por parte de la persona trabajadora, de sus derechos a la jornada máxima de trabajo, al descanso, a las vacaciones o a la desconexión digital, previstos en esta ley.



Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

No tiene correlativo.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

No tiene correlativo.

Artículo 59.- ...

...

En las zonas metropolitanas y ciudades con alta densidad poblacional, los patrones procurarán, previo acuerdo con las personas trabajadoras, establecer horarios de entrada y salida escalonados, así como esquemas de teletrabajo parcial en los puestos que lo permitan, con el objeto de reducir los tiempos de traslado y mejorar la calidad de vida, respetando en todo momento la jornada máxima, los días de descanso y el derecho a la desconexión digital.

Artículo 61.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de cuarenta horas a la semana.

En ningún caso la jornada diaria excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete horas en la jornada nocturna y de siete horas y media en la jornada mixta, en los términos que establezca esta Ley.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

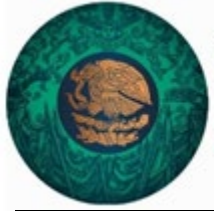
No tiene correlativo.

La reducción de la jornada máxima semanal se implementará de manera gradual. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá, de manera concertada con los sectores productivos, la adopción de medidas de organización y modernización que permitan cumplir la reducción de la jornada sin disminución del salario y procurando la conservación y generación de empleos formales.

La reducción de la jornada máxima semanal prevista en esta Ley no podrá dar lugar a la simulación de relaciones laborales mediante el uso indebido de figuras de contratación por honorarios, prestación de servicios independientes o cualquier otra modalidad que tenga por objeto evadir el pago de salarios, prestaciones o cuotas de seguridad social. La autoridad laboral y las instituciones de seguridad social deberán coordinarse para la detección y sanción de dichas prácticas.

Artículo 61 Bis.- El trabajador y el patrón podrán pactar jornadas comprimidas, consistentes en la distribución de la jornada máxima semanal en un número menor de días de trabajo, siempre que:

I. No se excedan los límites diarios de jornada previstos en esta Ley de manera que pongan en



No tiene correlativo.

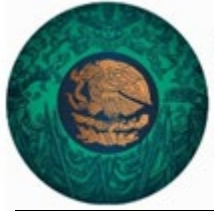
riesgo la salud o seguridad de las personas trabajadoras;

II. Se trate de acuerdos voluntarios, por escrito, que no impliquen disminución de salario ni pérdida de prestaciones; y

III. Se respeten los días de descanso semanal, las vacaciones y el derecho a la desconexión digital. En ningún caso las jornadas comprimidas podrán utilizarse para simular el incumplimiento de los límites máximos de jornada ni para reducir el salario.

Artículo 68 Bis.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital, consistente en no atender comunicaciones, órdenes o instrucciones del patrón, de sus representantes o de superiores jerárquicos, por medio de herramientas digitales o de comunicación a distancia, fuera de la jornada de trabajo, salvo en los casos de emergencia previstos expresamente en los contratos, convenios colectivos o reglamentos interiores de trabajo.

El ejercicio de este derecho no podrá implicar sanciones, represalias, afectaciones en la evaluación del desempeño ni cualquier otra



No tiene correlativo.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a la XXVII Bis. ...

No tiene correlativo

XXVIII. a la XXXIII. ...

medida que perjudique directa o indirectamente a la persona trabajadora.

Artículo 68 Ter.- La exigencia reiterada e injustificada de respuesta o conexión por medios digitales fuera de la jornada de trabajo, así como la adopción de prácticas de vigilancia o control que priven de contenido efectivo al derecho de desconexión digital, se considerarán formas de hostigamiento o violencia laboral, en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables, y serán sancionadas conforme a la ley.

Artículo 132.- ...

I. a XXVII Bis. ...

XXVII Ter.- Implementar, previo acuerdo con las personas trabajadoras, esquemas de flexibilidad horaria, jornadas escalonadas o trabajo compartido, dando prioridad a quienes tengan a su cargo el cuidado directo de niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores o personas con discapacidad, siempre que no se afecten los derechos laborales ni el salario;

XXVIII. a XXXIII. ...



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

I. a la V. ...

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

No tiene correlativo.

Artículo 153-E. ...

I. a V. ...

...

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, y las que tengan más de 50 trabajadores, las personas empleadoras y las personas trabajadoras, por conducto de las Comisiones Mixtas a que hace referencia este artículo, podrán celebrar Acuerdos de Productividad y Jornada,



Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. a la X. ...

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

que deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En dichos acuerdos se establecerán las medidas específicas de reorganización del trabajo, adopción de tecnologías, capacitación o redistribución de turnos necesarias para cumplir con la reducción de la jornada máxima semanal prevista en esta ley, sin disminución de salario y procurando la conservación y generación de empleos formales.

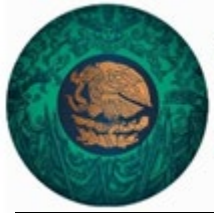
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos para el registro, seguimiento y evaluación de estos Acuerdos.

Artículo 153-J. ...

I. a X. ...

...

Sin perjuicio de los programas establecidos en este artículo, la Secretaría del Trabajo y Previsión



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

No tiene correlativo.

Social, deberá instrumentar programas de apoyo técnico y de capacitación con el objetivo de facilitar la reorganización de la jornada de trabajo, la mejora de procesos productivos y la adopción de herramientas para el registro de la jornada, en las micro y pequeñas empresas, y en las que tengan más de 50 trabajadores.

La participación en dichos programas estará condicionada al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, vivienda y fiscales, así como a la prohibición de despidos o sustitución de personal con el solo objeto de evadir la aplicación de la jornada máxima prevista en esta ley.

Artículo 153-Y.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social diseñará e implementará programas piloto de reducción de jornada y de esquemas de organización del trabajo que impliquen semanas cortas, jornadas comprimidas o modalidades flexibles, en coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y los sectores productivos.

Los programas piloto serán voluntarios y deberán incluir mecanismos de evaluación que consideren, al menos, los efectos en la productividad, la salud y seguridad en el trabajo, la rotación de personal,



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

No tiene correlativo.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

el ausentismo y la conciliación entre la vida laboral y personal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentará al Congreso de la Unión un informe bienal sobre los resultados de dichos programas, incluyendo un apartado desagregado por entidad federativa y región económica.

Artículo 153-Z.- El Ejecutivo federal establecerá, en coordinación con los sectores productivos, programas de fomento a la contratación de personas jóvenes de entre dieciocho y veintinueve años de edad en empleos formales con jornadas de hasta cuarenta horas semanales y acceso a capacitación certificada.

La participación en dichos programas deberá respetar plenamente los derechos laborales establecidos en esta Ley y no podrá utilizarse para precarizar las condiciones de trabajo de las personas jóvenes.

Artículo 330-I. ...



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

No tiene correlativo.

...

En la modalidad de teletrabajo, la evaluación del desempeño no podrá basarse exclusivamente en el tiempo de conexión o permanencia en línea de la persona trabajadora, ni derivar en la extensión de facto de la jornada pactada. En todo caso, deberán respetarse los horarios de trabajo, los límites máximos previstos en esta Ley y el derecho a la desconexión digital.

TRANSITORIOS.

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

SEGUNDO. La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo a que se refiere este Decreto se implementará de manera gradual en los siguientes términos:

1. A partir de la entrada en vigor del presente decreto y hasta antes del primero de enero del año siguiente, la jornada máxima semanal será de cuarenta y seis horas.
2. A partir del primero de enero del año siguiente al de la entrada en vigor del presente Decreto y hasta antes



del primero de enero del segundo año posterior, la jornada máxima semanal será de cuarenta y cuatro horas.

3. A partir del primero de enero del segundo año posterior al de la entrada en vigor del presente Decreto y hasta antes del primero de enero del tercer año posterior, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos horas.

4. A partir del primero de enero del tercer año posterior al de la entrada en vigor del presente Decreto, la jornada máxima semanal será de cuarenta horas.

TERCERO. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, la jornada laboral máxima semanal será:

I. De cuarenta y seis horas, durante el primer año de vigencia del presente Decreto;

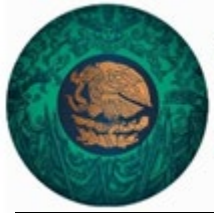
II. De cuarenta y cuatro horas, durante el segundo año;

III. De cuarenta y dos horas, durante el tercer año; y

IV. De cuarenta horas, a partir del cuarto año posterior a la entrada en vigor del presente Decreto.

Para efectos del tamaño de las empresas, de acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se determina por el número de personas que trabajan en ellas. Las unidades económicas se clasifican en: micro (0 a 10), pequeñas (11 a 50) y medianas (51 a 250).

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir, dentro de los ciento ochenta días



naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto:

I. Los lineamientos para el registro, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Productividad y Jornada a que se refiere este Decreto.

II. Las disposiciones aplicables al ejercicio del derecho a la desconexión digital, incluyendo lineamientos para la prevención del hostigamiento y la violencia laboral vinculados a la hiperconexión.

III. Los lineamientos para los programas piloto de reducción de jornada, semanas cortas y modalidades flexibles, de conformidad con previsto en este decreto; y

IV. Los criterios para la incorporación de la perspectiva de género y de cuidados en los esquemas de flexibilidad horaria, jornadas escalonadas y trabajo compartido, a que se refiere este decreto.

QUINTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá presentar al Congreso de la Unión el primer informe bienal sobre la implementación de la reducción gradual de la jornada, los programas piloto y los Acuerdos de Productividad y Jornada, dentro de los 364 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, e incluirá un apartado desagregado por entidad federativa y región económica.

SEXTO. Las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor del presente decreto deberán ajustarse progresivamente a la reducción de la jornada máxima



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

semanal establecida en este, sin disminución de sueldos, salarios ni afectación de las prestaciones.

SÉPTIMO. Los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores deberán actualizarse para incorporar de manera explícita el derecho a la desconexión digital y, en su caso, las jornadas comprimidas y esquemas de flexibilidad horaria, en un plazo no mayor a 364 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Luis Santos Galindo.