



Ciudad de México a 01° de abril 2026.

Queridos Clientes y Amigos:

**Modificación del
despido legítimo,
suprimiendo la
compensación
económica.**

Por medio del presente boletín hacemos de su conocimiento el análisis sobre el que los tribunales laborales están resolviendo acerca del Artículo 47 de la LFT en el cual sigue siendo la base legal que faculta a los empleadores para finalizar una relación laboral sin obligación de pagar indemnización. Sin embargo, los tribunales laborales han ampliado la interpretación de sus fracciones para ajustarlas a un contexto en el que el trabajo ya no se restringe a un espacio físico ni a actividades convencionales.

El despido justificado en México ha experimentado cambios significativos desde este año. Aunque la Ley Federal del Trabajo no ha sido modificada de manera integral, su interpretación y aplicación se han vuelto más rigurosas, impulsadas por el avance tecnológico, el trabajo a distancia y la gestión de información digital.

¿Cuáles serán las modificaciones en la LFT para 2026?



Uno de los cambios más significativos es la inclusión de la conducta digital como un aspecto fundamental de la relación laboral. Desde este año, el uso indebido de herramientas tecnológicas ha dejado de ser considerado una falta menor, pudiendo ahora constituir una infracción grave.

Acciones como compartir contraseñas, instalar programas sin autorización o incumplir protocolos básicos de seguridad pueden comprometer la integridad de la empresa. Si tales conductas generan filtraciones de información, ciberataques o pérdidas económicas, el despido puede ser justificado conforme a la Fracción VII del Artículo 47, que se refiere a la seguridad del centro de trabajo.

Asimismo, se considerarán elementos probatorios ante los tribunales, tales como:

- Correos electrónicos.
- Registros de acceso.
- Bitácoras digitales.
- Metadatos.

¿Cómo evolucionará el teletrabajo en México?

El trabajo remoto ha dejado de operar bajo criterios de flexibilidad informal. Con la implementación rigurosa de la NOM-037, el home office se encuentra sujeto a obligaciones definidas para ambas partes.



Negarse de manera reiterada a cumplir protocolos de seguridad, desconectarse sin causa justificada durante la jornada laboral o rechazar herramientas de supervisión previamente acordadas puede ser interpretado como desobediencia.

Ya se han establecido precedentes de despidos justificados por simular actividad laboral, tales como el uso de programas que generan movimientos ficticios del cursor o registros de conexión falsos. Estas conductas son consideradas faltas de honradez, al vulnerar la confianza fundamental en la relación laboral.

Por lo anterior, con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional y aún más amplia sobre el tema aquí expuesto, todo esto de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.



TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCIÓN JURÍDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.