



Ciudad de México a 03 de febrero 2026.

**Actuales causales
para despido
justificado según la
Ley Federal del
Trabajo.**

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio del presente boletín les informamos que al día de hoy la evolución de la Ley Federal del Trabajo integra la inteligencia artificial, el teletrabajo y la violencia digital como factores determinantes para la rescisión de contrato sin responsabilidad patronal.

El panorama laboral en México ha experimentado una transformación radical en los últimos años, culminando en este 2026 con una interpretación mucho más estricta y tecnológica de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Si bien el Artículo 47 de la LFT sigue siendo la columna vertebral que dicta las condiciones para un despido justificado, la jurisprudencia reciente y las actualizaciones normativas han ampliado el espectro de lo que se considera "falta de probidad u honradez".



Ya no se trata únicamente de faltas de asistencia o insubordinación directa: el entorno digital ha creado nuevas fronteras de responsabilidad que, de ser cruzadas, facultan al empleador para terminar la relación laboral de manera inmediata.

Últimamente se ha observado cómo los tribunales laborales han comenzado a validar causales que hace una década eran impensables. La digitalización de los procesos y la implementación masiva de modelos híbridos han obligado a redefinir conceptos como la seguridad en el trabajo y la confidencialidad.

Hoy la negligencia en el manejo de datos sensibles o el uso irresponsable de herramientas corporativas no son meras faltas administrativas, sino causales directas de rescisión por poner en riesgo la integridad operativa y financiera de la empresa.

La investigación realizada con expertos en derecho laboral y recursos humanos revela que la ética digital es el nuevo gran filtro de permanencia. Las empresas, amparadas en reglamentos interiores de trabajo actualizados y validados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, están aplicando cero tolerancia ante vulneraciones tecnológicas.

Esto ha generado un precedente donde la "pérdida de confianza" se documenta a través de blogs de sistema, correos electrónicos y metadatos, proporcionando una carga probatoria robusta a favor del patrón en casos de litigio.

A continuación, presentamos los factores críticos que se han consolidado como causas justificadas de despido en el escenario laboral de 2026:

- ⌚ Vulneración de ciber seguridad: La instalación de software no autorizado o la negligencia que derive en ataques de ransomware o filtración de datos, considerada como actos que comprometen la seguridad del establecimiento (Fracción VII, Art. 47).

- ⌚ Uso Indevido de Inteligencia Artificial: Alimentar IA's públicas con secretos industriales o datos confidenciales de la empresa, tipificado como revelación de secretos (Fracción IX, Art. 47).

- ⌚ Incumplimiento en Teletrabajo (NOM-037): La negativa reiterada a seguir los protocolos de seguridad y salud en el trabajo remoto, o la desconexión injustificada durante la jornada laboral.

- ⌚ Violencia y Acoso Digital: El hostigamiento a compañeros a través de plataformas de mensajería instantánea o redes sociales, encuadrado en actos de violencia y malos tratos (Fracción II, Art. 47).

- ⌚ Falsedad en Competencias Tecnológicas: Mentir sobre el dominio de herramientas digitales críticas para el puesto al momento de la contratación, causal válida dentro de los primeros 30 días (Fracción I, Art. 47).

La era digital y la ciber seguridad como ejes centrales.

La protección de la información se ha convertido en el activo más valioso de las organizaciones, y por ende, su vulneración es castigada con severidad. En 2026, comprometer la seguridad del establecimiento ya no se refiere solo a dejar una puerta física abierta, sino a la negligencia digital.

Los expertos legales señalan que compartir credenciales de acceso o ignorar protocolos de autenticación de dos pasos, si esto deriva en un perjuicio para el patrón, encaja perfectamente en las causales de rescisión por imprudencia o descuido inexcusable. La ley es clara: si la acción del trabajador pone en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, el despido es procedente.

El teletrabajo, regulado bajo la NOM-037.

Ha dejado de ser una zona gris para convertirse en un área de estricto cumplimiento. La negativa a utilizar las herramientas de monitoreo de productividad acordadas en el contrato, o el rechazo a las visitas de verificación de condiciones de seguridad e higiene en el domicilio, pueden constituir desobediencia a las órdenes del patrón.

En este año hemos visto un aumento en los despidos justificados por trabajadores que, estando en modalidad home office simulan actividad laboral mediante software de movimiento de mouse, lo cual se clasifica como una falta de probidad y honradez, rompiendo la confianza esencial de la relación laboral.

Violencia, acoso y la perspectiva de género.

Otro pilar fundamental en las causales de despido de 2026 es la política de cero tolerancia hacia la violencia, con un enfoque transversal de género y derechos humanos. Las reformas laborales han endurecido las consecuencias para quienes cometan actos de violencia, injurias o malos tratos contra compañeros, directivos o sus familiares.

Lo novedoso es la extensión de este criterio al ámbito virtual: un mensaje de WhatsApp ofensivo, un comentario inapropiado en Slack o el ciber acoso fuera del horario laboral pero vinculado al entorno de trabajo, son pruebas admisibles y suficientes para justificar una baja inmediata.



La implementación de protocolos para prevenir la discriminación y el acoso es obligatoria, y su violación por parte de un empleado es una falta grave. Los tribunales están fallando consistentemente a favor de las empresas que actúan rápido para proteger a las víctimas, despidiendo a los agresores bajo la causal de conducta inmoral o violencia.

Esto envía un mensaje contundente: la cultura organizacional y la seguridad psicológica (alineada con la NOM-035) son bienes jurídicos protegidos, y atentar contra ellos mediante comportamientos tóxicos es motivo suficiente para la terminación del contrato.

El impacto de la inteligencia artificial y la propiedad intelectual.

La inteligencia artificial ha introducido matices complejos en la definición de "trabajo personal y subordinado". Se han documentado casos donde empleados han sido despedidos justificadamente por presentar como propio trabajo generado íntegramente por IA sin la debida supervisión o autorización, lo que constituye un engaño al patrón sobre las capacidades del trabajador.

Además, la introducción de datos sensibles de clientes en plataformas de IA abiertas, sin los filtros de privacidad adecuados, se considera una violación directa al deber de confidencialidad y reserva, exponiendo a la empresa a multas millonarias y daños a la reputación.

En conclusión, el despido justificado en 2026 requiere una comprensión profunda de cómo la tecnología y las nuevas dinámicas sociales interactúan con la letra de la ley. Para el trabajador mexicano, la recomendación es clara: la actualización profesional no solo implica aprender nuevas herramientas, sino entender las responsabilidades éticas y legales que conlleva su uso.

La Ley Federal del Trabajo protege los derechos laborales, pero también exige un comportamiento íntegro y adaptado a la realidad contemporánea, donde la honestidad digital y el respeto interpersonal son innegociables.

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.