



Ciudad de México a 1° de junio 2026.

**Ley Federal del Trabajo,
descanso obligatorio de 30
minutos mínimos de
comida y advirtiéndole que
si el trabajador no puede
salir de la fuente de trabajo
ese tiempo debe pagarse
como jornada laboral.**

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio del presente boletín hacemos de su conocimiento lo que establece la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la obligación a dar al menos 30 minutos de descanso para comer y las empresas que nieguen este derecho podrían enfrentar sanciones laborales y afectar la salud física y mental de sus empleados.

En México, miles de personas pasan gran parte de su día en oficinas, fábricas, comercios, hospitales y otros centros laborales.

En medio de jornadas largas, una de las dudas más comunes entre trabajadores es si la empresa puede impedirles comer durante su turno o negarles un tiempo de descanso para hacerlo. La respuesta, de acuerdo con la legislación laboral mexicana, es no.



La información está respaldada por la Ley Federal del Trabajo, donde se explica que el tiempo para alimentarse forma parte de los derechos mínimos que deben respetarse en cualquier empleo formal del país.

Aunque en muchos centros laborales la llamada “hora de comida” parece depender de reglas internas o decisiones de supervisores, la realidad es que existe una regulación federal que obliga a otorgar pausas de descanso dentro de la jornada.

Además, la ley también establece cuándo ese tiempo debe pagarse y qué puede hacer un trabajador si no se le permite tomarlo.

Ley Federal del Trabajo dice sobre la hora de comida en su artículo 63 que, cuando la jornada es continua, el trabajador debe recibir un descanso mínimo de 30 minutos. Ese periodo puede utilizarse para comer, descansar o recuperarse física y mentalmente.

La disposición aplica para trabajadores formales en México, sin importar el tipo de empresa, industria o actividad que desempeñen. Esto significa que el derecho no depende del puesto, del salario ni de acuerdos internos establecidos por cada patrón.

En términos prácticos, una empresa no puede eliminar completamente ese espacio de descanso durante una jornada continua.

Uno de los puntos que más dudas genera entre empleados tiene que ver con el pago de ese tiempo de descanso.

El artículo 64 de la LFT establece una diferencia importante: si el trabajador puede salir libremente del lugar de trabajo durante su descanso, ese tiempo no necesariamente se considera parte de la jornada laboral. Sin embargo, si la persona debe permanecer dentro de la empresa o seguir disponible para trabajar, entonces ese periodo sí debe pagarse.

Esto ocurre, por ejemplo, en empleos donde el trabajador debe quedarse en su área, responder llamadas, atender clientes o mantenerse listo para cualquier indicación mientras “come”.

En esos casos, legalmente no se considera un descanso pleno.

Las empresas No pueden cambiar esta regla con contratos o reglamentos, la Ley Federal del Trabajo es una legislación federal y sus disposiciones mínimas no pueden ser eliminadas por acuerdos internos.

Eso significa que:

- *Un reglamento interno no puede quitar la hora de comida.
- *Un contrato no puede reducir el descanso mínimo legal.
- *Las políticas de una empresa no están por encima de la ley.
- *Si una compañía intenta limitar o eliminar este derecho, podría considerarse una violación laboral.

Las consecuencias que puede tener negar el tiempo para comer, además del incumplimiento legal, especialistas laborales y autoridades han advertido que impedir pausas de alimentación puede afectar directamente la salud y seguridad de los trabajadores.

Entre las principales consecuencias están:

- *Mayor estrés físico y mental.
- *Disminución de concentración.
- *Más riesgo de accidentes.
- *Fatiga durante la jornada.
- *Problemas de salud relacionados con alimentación y agotamiento.

Las autoridades laborales también pueden realizar inspecciones en centros de trabajo y aplicar sanciones económicas si detectan irregularidades relacionadas con jornadas y descansos.

Cuando un trabajador considera que no se está respetando este derecho, existen varias medidas que puede tomar:

- *Revisar el contrato laboral.
- *Lo primero es verificar si el horario de comida aparece especificado y si cumple con lo establecido por la ley.
- *Guardar pruebas o evidencia.

También es recomendable documentar cualquier irregularidad, como:

- * Correos electrónicos.
- *Mensajes.
- *Indicaciones escritas.
- *Registros de horarios.

Esto puede servir en caso de una queja formal.

- *No trabajar durante el descanso.

La ley considera ese tiempo como un derecho del trabajador, no como una extensión obligatoria de la jornada.

- *Buscar apoyo en Profedet.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ofrece asesoría gratuita para trabajadores y puede intervenir en conflictos relacionados con incumplimientos laborales.



Es importante respetar este derecho laboral, ya que el tiempo para comer no es un beneficio opcional ni una cortesía del patrón. La legislación mexicana lo considera una medida básica de protección para la salud, el rendimiento y la seguridad de los trabajadores.

Además de evitar problemas legales, respetar estos descansos puede ayudar a mejorar el ambiente laboral, disminuir riesgos dentro de los centros de trabajo y mantener mejores niveles de productividad.

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.