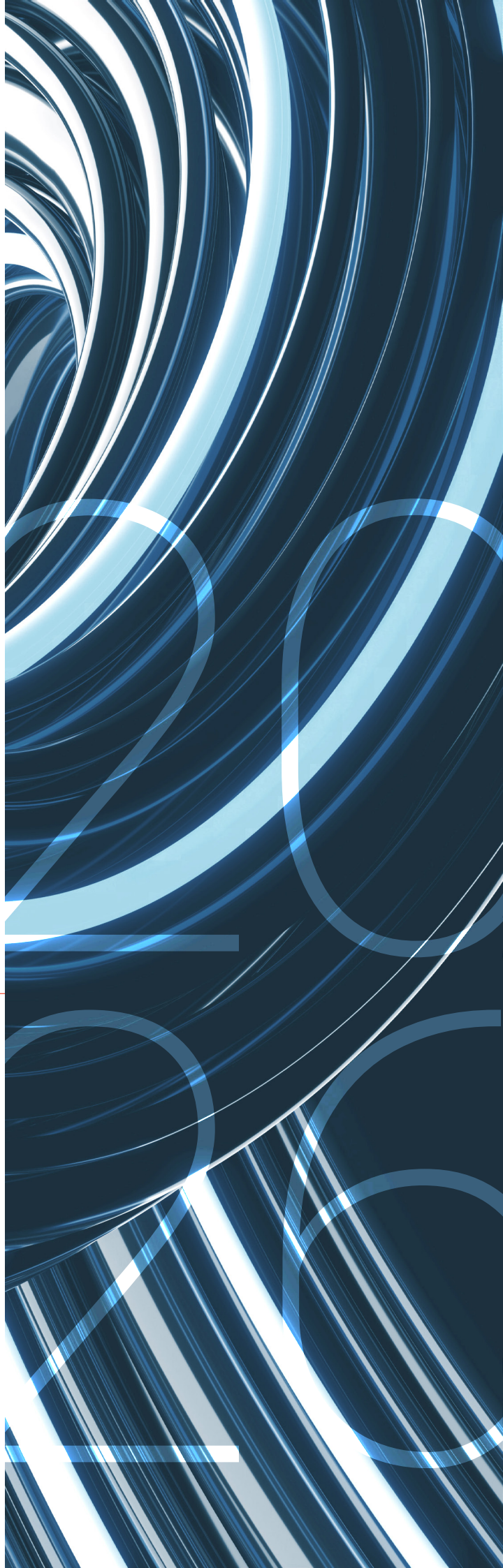


Pérez-Llorca

Newsletter **Laboral**

Junio 2026



Índice

ARTÍCULO DOCTRINAL

Reforma de reducción de la jornada laboral /3

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Propuesta de reforma en materia de desconexión digital /5

Acuerdo de simplificación de trámites ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social /6

Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género /7

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES Y CRITERIOS DE TESIS RELEVANTES

Carga probatoria en el juicio laboral: pago del salario fuera de nómina /9

Terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento: valoración con perspectiva de interseccionalidad /9

Reforma de reducción de la jornada laboral

La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de marzo de 2026 —que modificó las fracciones IV y XI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos— y el consecuente Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado el 1 de mayo de 2026, representan la transformación más profunda del régimen de jornada laboral en México desde la promulgación de la Constitución de 1917. Tras más de un siglo de mantener una jornada máxima semanal de 48 horas, México da un paso histórico hacia el estándar internacional de 40 horas semanales, alineándose con el Convenio 47 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1935 y con las mejores prácticas de países como Francia, Alemania, España y Chile. A continuación, analizamos los aspectos normativos y prácticos más relevantes de esta reforma.

La reforma establece una reducción progresiva y escalonada de la jornada máxima semanal, partiendo de las 48 horas actualmente vigentes hasta alcanzar las 40 horas en 2030. Este esquema de gradualidad —previsto en los artículos transitorios tanto de la reforma constitucional como de la reforma a la Ley Federal del Trabajo— responde a la necesidad de que los centros de trabajo, en particular las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), puedan adaptar sus procesos productivos, estructuras de turnos y costos operativos sin que la transición genere disrupciones económicas o laborales. El período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2026 fue expresamente designado como una etapa de preparación y ajuste, durante la cual empleadores y trabajadores podrán adecuar sus procesos de trabajo a los términos del Decreto, sin que durante dicho lapso se modifique aún el límite de 48 horas semanales. La reducción efectiva comenzará a partir del 1 de enero de 2027.

Un principio cardinal de la reforma es la intangibilidad del salario: en ningún caso la reducción de la jornada laboral podrá implicar la disminución de sueldos, salarios o prestaciones de las personas trabajadoras. Este mandato, consagrado tanto en el artículo transitorio Séptimo del Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo como en el artículo Cuarto Transitorio de la reforma constitucional, impone a los empleadores la obligación de mantener íntegras las percepciones económicas de su plantilla, independientemente de la reducción en el número de horas laboradas. En términos prácticos, esto significa que el costo laboral por hora efectiva de trabajo aumentará en cada etapa de la reducción, lo que exige a las empresas una revisión profunda de su estructura de costos, sus indicadores de productividad y la eficiencia de sus procesos. Los empleadores deberán revisar y, en su caso, renegociar los contratos individuales y colectivos de trabajo para reflejar los nuevos límites de jornada, ajustar los sistemas de control de asistencia y registro de tiempo laborado, y actualizar sus tabuladores y políticas internas de compensación. Asimismo, la reforma introduce la obligación de registrar electrónicamente la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización, y de proporcionar dicha información a la autoridad cuando sea requerida —obligación que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027 conforme al artículo transitorio Quinto del Decreto.

El calendario de reducción escalonada, previsto en el artículo transitorio Segundo del Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo y en el artículo transitorio Tercero de la reforma constitucional, es el siguiente: durante 2026 (período de preparación), la jornada máxima semanal se mantiene en 48 horas; a partir del 1 de enero de 2027, se reduce a 46 horas; a partir del 1 de enero de 2028, a 44 horas; a partir del 1 de enero de 2029, a 42 horas; y a partir del 1 de enero de 2030, se alcanza el límite definitivo de 40 horas semanales. Este esquema otorga a los centros de trabajo un horizonte de cuatro años para implementar los ajustes necesarios de manera ordenada y planificada.

El nuevo régimen de horas extraordinarias constituye uno de los aspectos más relevantes de la reforma desde la perspectiva operativa. El artículo 66 reformado de la Ley Federal del Trabajo establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, debiendo remunerarse el tiempo adicional con un cien por ciento más de lo fijado para las horas ordinarias. El trabajo extraordinario no podrá exceder de doce horas en una semana, distribuibiles en hasta cuatro horas diarias en un máximo de cuatro días por período. Adicionalmente, el artículo 68 reformado prevé que la prolongación del tiempo extraordinario que supere el límite establecido en el artículo 66 no podrá ser mayor de cuatro horas a la semana, y obliga a la persona empleadora a pagar un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. En todo caso, la suma de las jornadas ordinaria y extraordinaria no podrá exceder de doce horas diarias. Estos límites también se reducirán de manera gradual conforme al calendario previsto en el artículo transitorio Cuarto del Decreto, partiendo de nueve horas extras semanales en 2026 y 2027, hasta alcanzar el límite definitivo de doce horas en 2030. Es fundamental que los departamentos de recursos humanos y nómina actualicen sus sistemas de cálculo y control para reflejar correctamente estos nuevos parámetros en cada etapa de la transición.

Ante la magnitud de los cambios que implica esta reforma, se recomienda a los empleadores adoptar un enfoque proactivo y estructurado. En primer lugar, es conveniente conformar mesas de trabajo internas multidisciplinarias —integradas por representantes de recursos humanos, operaciones, finanzas y asesoría jurídica— para diseñar el plan de transición específico de cada organización. En segundo lugar, resulta indispensable involucrar a los sindicatos y representantes de los trabajadores desde las etapas tempranas de la planeación, a fin de negociar de manera transparente los ajustes en turnos, horarios y condiciones de trabajo, y documentar los acuerdos alcanzados en convenios modificatorios debidamente depositados ante las autoridades laborales. En tercer lugar, las empresas deberán implementar o actualizar sus sistemas de registro electrónico de jornada, en anticipación a la obligación que entrará en vigor en enero de 2027, y establecer mecanismos de control que permitan acreditar el cumplimiento ante la autoridad inspectora. Finalmente, se recomienda realizar un diagnóstico de productividad y eficiencia operativa que permita identificar oportunidades de reorganización de procesos, automatización y redistribución de cargas de trabajo, de modo que la reducción de horas no impacte negativamente en la capacidad productiva de la organización. El incumplimiento de las nuevas disposiciones podrá derivar en multas de 250 a 5,000 Unidades de Medida y Actualización por la omisión del registro electrónico de jornada, además de las responsabilidades laborales que pudieran generarse frente a los trabajadores.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Propuesta de reforma en materia de desconexión digital

En un contexto en el que la digitalización y el uso masivo de dispositivos electrónicos han difuminado los límites entre la vida laboral y la personal, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó el dictamen con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital. Esta reforma, que consolida tres iniciativas presentadas por legisladores de distintos grupos parlamentarios, reconoce que la hiperconectividad permanente genera efectos negativos documentados sobre la salud mental de los trabajadores —incluyendo el síndrome de burnout, el tecnoestrés y el deterioro de la vida familiar— y que el Estado tiene la obligación de establecer límites normativos claros que protejan el derecho al descanso efectivo. México se suma así a una tendencia legislativa global que incluye a Francia, España, Italia, Bélgica, Argentina, Colombia y Chile, entre otros países que ya cuentan con regulación en la materia.

El decreto aprobado por la Cámara de Diputados introduce dos modificaciones sustantivas a la Ley Federal del Trabajo. La primera consiste en la adición de la fracción VIII al artículo 30. Ter, que incorpora al catálogo de definiciones legales el concepto de desconexión digital, entendiéndose por tal 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 laborales, vacaciones, permisos y licencias. Esta definición es amplia e inclusiva: abarca cualquier medio de comunicación —llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, videoconferencias o cualquier otra plataforma digital— y protege a la persona trabajadora durante todos los períodos en que no se encuentra obligada a prestar sus servicios, incluyendo no solo el tiempo fuera del horario ordinario, sino también los días de descanso, las vacaciones y cualquier tipo de permiso o licencia.

La segunda modificación consiste en la adición de la fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como obligación expresa de las personas empleadoras respetar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral, y emitir una política interna dirigida a la totalidad del personal. Esta política no es un documento meramente declarativo: deberá contemplar el respeto a la naturaleza y objeto de la relación laboral, conciliar la actividad laboral con la vida personal de los trabajadores, y sujetarse a lo que establezca la negociación acordada entre la persona empleadora y las personas trabajadoras o sus representantes sindicales. En la práctica, esto implica que las empresas deberán diseñar, negociar y formalizar una política de desconexión digital que defina con claridad los horarios en que no se podrá contactar a los trabajadores, los canales de comunicación afectados, las excepciones justificadas por situaciones de emergencia o fuerza mayor, y los mecanismos de seguimiento y cumplimiento. La política deberá ser comunicada a todo el personal y mantenerse actualizada conforme evolucionen las condiciones de trabajo.

Al momento de la publicación de este newsletter, el dictamen aprobado por la Cámara de Diputados se encuentra en proceso de revisión en el Senado de la República. De ser aprobado sin modificaciones, el decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de noventa días para emitir las disposiciones reglamentarias que precisen el alcance y los mecanismos de implementación de la norma. Ante este escenario, se recomienda a los empleadores no esperar a la publicación del decreto para iniciar los trabajos preparatorios. En particular, conviene realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de comunicación fuera del horario laboral, identificar los puestos y áreas con mayor exposición a la hiperconectividad, y comenzar a diseñar el borrador de

la política interna de desconexión digital en consulta con los representantes de los trabajadores. Las empresas que cuenten con sindicato deberán prever la negociación de esta política como parte de la agenda de las próximas revisiones contractuales. El incumplimiento de esta obligación, una vez vigente la norma, podrá derivar en sanciones administrativas y en responsabilidades laborales frente a los trabajadores afectados.

Acuerdo de simplificación de trámites ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El 9 de junio de 2026, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se establecen acciones de simplificación para trámites que se realizan ante dicha dependencia. Este instrumento normativo, emitido con fundamento en la Ley Nacional para Eliminar Trámites Burocráticos y en las facultades de la STPS para simplificar la regulación en el ámbito de su competencia, responde a la necesidad de reducir las cargas administrativas que enfrentan los empleadores y de modernizar la gestión de los procedimientos laborales mediante el uso de herramientas digitales. El Acuerdo es de aplicación inmediata y sus disposiciones prevalecen sobre cualquier normativa anterior que establezca requisitos distintos para los trámites que regula.

El Acuerdo introduce tres tipos de medidas de simplificación. En primer lugar, elimina la obligación de presentar determinados requisitos documentales que anteriormente se exigían para la realización de trámites ante la STPS, tales como comprobantes de domicilio, constancias de inscripción en el RFC, poderes notariales, registros patronales ante el IMSS y cédulas de determinación de cuotas del SUA, entre otros, en función del trámite específico de que se trate. En segundo lugar, fusiona varios trámites que anteriormente se tramitaban de manera independiente, simplificando así el proceso para los usuarios. En tercer lugar, y de manera particularmente relevante para el universo de empresas que operan bajo el esquema de subcontratación especializada, el Acuerdo reduce significativamente los plazos de resolución del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE). Conforme al nuevo régimen, las solicitudes de inscripción, renovación y cancelación del REPSE presentadas por personas físicas o morales con más de diez trabajadores deberán resolverse en un plazo máximo de quince días hábiles —frente a los veinte días hábiles que establecía la normativa anterior. Para personas físicas o morales con hasta diez trabajadores, el plazo de respuesta se reduce a tan solo cinco días hábiles, y los requisitos documentales exigidos son considerablemente menores: únicamente el formulario en línea y, según el caso, la constancia de inscripción en el RFC o el acta constitutiva con objeto social vigente. Adicionalmente, el Acuerdo establece que la STPS no podrá solicitar documentación emitida por ella misma, copias simples ni requisitos adicionales a los expresamente previstos en el instrumento, lo que dota de mayor certeza jurídica al proceso.

La simplificación de trámites ante la STPS representa una oportunidad concreta para que las empresas regularicen su situación administrativa y agilicen gestiones que en el pasado implicaban tiempos de espera prolongados y cargas documentales significativas. En materia de REPSE, la reducción de plazos es especialmente relevante para aquellas empresas que prestan servicios especializados a terceros y que deben mantener su registro vigente como condición para operar legalmente bajo el esquema de subcontratación previsto en los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo. Se recomienda a las áreas de recursos humanos, cumplimiento normativo y legal revisar de manera inmediata el catálogo de trámites simplificados contenido en el Acuerdo, identificar cuáles de ellos son aplicables a su organización, y actualizar sus procedimientos internos y listas de verificación para reflejar los nuevos requisitos y plazos. Asimismo, conviene aprovechar la digitalización de los trámites para centralizar la gestión de las obligaciones ante la STPS en una sola plataforma, reduciendo el riesgo de incumplimientos por desconocimiento o por demoras en la obtención de documentación. Las empresas que tengan pendiente la renovación de su registro REPSE o que estén en proceso de inscripción inicial deberán considerar que los nuevos plazos

y requisitos son aplicables a partir de la entrada en vigor del Acuerdo, por lo que conviene iniciar los trámites a la brevedad para aprovechar las condiciones más favorables.

Protocolo para la inspección laboral con perspectiva de género

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, emitió el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, instrumento que establece los criterios, indicadores y procedimientos que deberán seguir los inspectores federales del trabajo durante sus visitas a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales vinculadas con la igualdad de género. Este Protocolo no surge en el vacío: responde a compromisos internacionales asumidos por México, entre los que destacan el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo —ratificado por México en julio de 2022—, el Capítulo 23 del T-MEC, que obliga a las partes a vigilar el cumplimiento de las normas laborales mediante visitas de inspección in situ, y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. El Protocolo es de aplicación en todos los centros de trabajo que, por razón de su actividad, sean competencia de la Inspección Federal del Trabajo, y su implementación es transversal: los indicadores de género deberán considerarse en todas las inspecciones, independientemente de la materia que las motive.

Durante las visitas de inspección, los inspectores federales del trabajo verificarán el cumplimiento de las obligaciones laborales en materia de género a través de cinco rubros principales, cada uno con indicadores específicos y criterios de aceptación documentados. El primero es el Reglamento Interior de Trabajo: los inspectores solicitarán el documento depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y verificarán que contenga medidas de protección para trabajadoras embarazadas, el procedimiento para el otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad —tanto por nacimiento como por adopción—, y el procedimiento para licencias de padres o madres de menores de hasta 16 años diagnosticados con cáncer. El segundo rubro es la protección a mujeres en estado de gestación o período de lactancia: los inspectores realizarán un recorrido físico para identificar a trabajadoras embarazadas o en lactancia, y verificarán mediante documentos y entrevistas que se respeta su jornada y salario, que disfruten de sus licencias pre y postnatal, que no realizan trabajo nocturno industrial ni horas extraordinarias, y que cuentan con los dos períodos de descanso de media hora para lactancia o la reducción equivalente de su jornada. El tercer rubro comprende los permisos de paternidad y adopción: se verificará que la empresa otorgue el descanso de seis semanas con goce de sueldo a quienes adopten un infante, así como el permiso de paternidad por nacimiento, y las licencias por cáncer infantil. El cuarto rubro es la igualdad salarial: mediante la revisión de nóminas y contratos de trabajo, los inspectores verificarán que hombres y mujeres que desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con iguales condiciones de eficiencia, perciban el mismo salario, en cumplimiento del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo. El quinto y último rubro es la prevención de violencia laboral: los inspectores solicitarán el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, verificando que haya sido elaborado de manera conjunta con los trabajadores a través de una Comisión Mixta, y que contemple mecanismos de prevención y seguimiento de casos.

Un elemento distintivo del Protocolo es el procedimiento de entrevistas con perspectiva de género. Los inspectores federales del trabajo realizarán entrevistas

directas a las personas trabajadoras, aplicando un criterio muestral que garantice la representación femenina: por cada hombre entrevistado, se entrevistarán tres mujeres. El número mínimo de personas a entrevistar varía en función del tamaño del centro de trabajo, desde una persona en establecimientos con hasta 15 trabajadores, hasta un máximo de 15 personas en centros con más de 105 trabajadores. Las entrevistas se realizarán de manera separada entre trabajadores y empleadores, a fin de evitar cualquier influencia en las respuestas. El procedimiento se activa mediante dos preguntas iniciales de filtro: si a la persona trabajadora o a alguna de sus compañeras se le solicitó un certificado médico de no embarazo al ingresar a trabajar, y si han sufrido discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Si alguna respuesta es afirmativa, el inspector deberá aplicar un cuestionario completo de catorce preguntas que profundiza en aspectos como presiones para renunciar por embarazo o cambio de estado civil, modificaciones perjudiciales en salario o jornada durante el embarazo o la lactancia, realización de actividades peligrosas o trabajo nocturno en dichos períodos, obstáculos para disfrutar licencias pre y postnatal, y acceso igualitario a la capacitación. Los datos personales de los trabajadores entrevistados se mantendrán bajo reserva hasta la valoración y calificación del acta de inspección, a fin de protegerlos de posibles represalias.

Ante la implementación de este Protocolo, los empleadores deben adoptar medidas preventivas concretas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones verificadas durante las inspecciones y evitar la apertura de procedimientos administrativos sancionadores. En primer lugar, se recomienda revisar y actualizar el Reglamento Interior de Trabajo para asegurarse de que incluye, de manera expresa y detallada, las medidas de protección a trabajadoras embarazadas y los procedimientos para el otorgamiento de licencias de maternidad, paternidad y por cáncer infantil, conforme a los artículos 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo. En segundo lugar, es indispensable verificar que la empresa cuenta con un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, elaborado conjuntamente con los trabajadores a través de una Comisión Mixta, en cumplimiento del artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo. En tercer lugar, las áreas de nómina y recursos humanos deberán realizar una auditoría interna de igualdad salarial, comparando las percepciones de hombres y mujeres en puestos equivalentes e identificando y corrigiendo cualquier brecha injustificada. En cuarto lugar, se recomienda documentar de manera sistemática el otorgamiento de todas las licencias de maternidad, paternidad, adopción y por cáncer infantil, conservando los expedientes correspondientes en forma ordenada y accesible para su presentación ante los inspectores. En quinto lugar, es conveniente capacitar al personal de recursos humanos, supervisores y mandos medios sobre los indicadores que serán revisados durante las inspecciones, así como sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas y en lactancia, a fin de prevenir conductas que pudieran ser calificadas como discriminatorias o violatorias de la normativa laboral.

Finalmente, se sugiere realizar simulacros internos de inspección que permitan identificar áreas de oportunidad antes de una visita oficial, y establecer un canal interno de denuncia confidencial para que los trabajadores puedan reportar situaciones de discriminación o violencia sin temor a represalias.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES Y CRITERIOS DE TESIS RELEVANTES

Carga probatoria en el juicio laboral: pago del salario fuera de nómina

(Tesis aislada XVII.30.C.T.1 L (12a.), Registro digital: 2032254). El Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo 1313/2024, analizó un caso en el que una trabajadora demandó el pago de diversas prestaciones derivadas de un despido injustificado, señalando que percibía una parte de su salario bajo nómina fiscal y otra parte fuera de nómina a través de un "sindicato". La parte patronal exhibió recibos de pago y CFDI para acreditar el salario consignado, mientras que la actora ofreció medios de prueba que fueron desechados. El laudo tuvo por cierto el salario señalado en los recibos de la patronal y, en amparo directo, el Tribunal Colegiado resolvió la cuestión relativa a quién corresponde la carga de la prueba cuando se alega el pago de una parte del salario por un medio distinto a la nómina fiscal.

Se determinó que corresponde a la patronal la carga de la prueba del pago del salario y su monto, aun cuando la persona trabajadora señale en su demanda que una parte le era cubierta por un medio distinto a la nómina fiscal, conforme al artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo. El pago en doble nómina o fuera de nómina constituye una práctica contraria a las disposiciones protectoras del trabajador, pues impide que la remuneración real quede reflejada en los recibos de pago o CFDI, dificultando el acceso a medios de convicción que demuestren dicho proceder. Por tanto, la manifestación de la persona trabajadora de que parte de su salario era pagada "fuera de nómina" no desplaza en su perjuicio la carga probatoria ni releva a la patronal de acreditar el monto y pago del salario real. La persona trabajadora podrá ofrecer los medios de convicción que estime pertinentes para desvirtuar el alcance probatorio de los recibos o CFDI —incluso indicios o pruebas indirectas que tornen inverosímil el salario consignado formalmente—, sin que en ningún caso se le pueda exigir prueba contundente o irrefutable de que una parte del salario le era cubierta fuera de la nómina fiscal. En este análisis cobra relevancia el principio de primacía de la realidad, que obliga a los órganos jurisdiccionales a valorar el contexto y las características de la relación laboral, en términos del artículo 873, párrafo quinto, de la Ley Federal del Trabajo.

Los empleadores no podrán limitarse a exhibir recibos de pago o CFDI para acreditar el monto del salario cuando la persona trabajadora alegue que una parte le era cubierta fuera de nómina. Si la patronal se limita a negar los hechos sin aportar prueba del salario real, esa falta de prueba le perjudicará, y se tendrá por cierto el monto señalado por la persona demandante. En consecuencia, las empresas deben asegurarse de que los registros de nómina, contratos individuales y colectivos y demás documentación reflejen fielmente la totalidad de la remuneración percibida por sus trabajadores. Si bien se trata de una tesis aislada —y no de jurisprudencia obligatoria—, el criterio refuerza la tendencia de los tribunales a sancionar prácticas de doble nómina y a proteger al trabajador frente a la asimetría de información en materia salarial.

Terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento: valoración con perspectiva de interseccionalidad

(Tesis aislada (II Región) 20.2 L (12a.), Registro digital: 2032276). El Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, al resolver el amparo directo 1285/2025, analizó un caso en el que una mujer trabajadora en situación de vulnerabilidad demandó el pago de prestaciones por despido injustificado. La parte patronal opuso la excepción de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento y exhibió el escrito que contenía el acuerdo de

voluntades, el recibo de finiquito, la ratificación de contenido y firma, la prueba pericial y la confesional a cargo de la trabajadora. La autoridad responsable absolvió a la demandada al considerar acreditada la terminación por mutuo consentimiento; contra esa determinación, la trabajadora promovió amparo directo.

Se determinó que en contextos de interseccionalidad, cuando la parte patronal opone como excepción la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, el órgano jurisdiccional debe valorar las pruebas desahogadas en el juicio atendiendo a la situación de vulnerabilidad de la persona justiciable —no únicamente desde una perspectiva de género, sino a partir de un examen integral de sus condiciones específicas—, para determinar si verdaderamente revelan un consentimiento libre y espontáneo de dar por terminada la relación laboral. Esto es así porque en asuntos laborales procede la suplencia de la queja a favor de la parte trabajadora, conforme al artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo, y el análisis de interseccionalidad derivado de los artículos 10. y 40. de la Constitución Federal exige prescindir de deducciones predominantemente formales para garantizar el pleno acceso a la justicia. En consecuencia, la valoración probatoria no debe limitarse al contenido formal de los documentos exhibidos —acuerdo de voluntades, finiquito, ratificación de firma—, sino centrarse en verificar si, atendiendo al contexto real de la persona trabajadora, dichas pruebas revelan genuinamente su voluntad libre de concluir el vínculo laboral.

Los empleadores que celebren convenios de terminación por mutuo consentimiento con trabajadoras o trabajadores en situación de vulnerabilidad deberán extremar las medidas que aseguren que el consentimiento expresado es libre, informado y espontáneo, ya que los documentos formales —finiquito, ratificación notarial, dictamen pericial— podrán ser insuficientes si el órgano jurisdiccional considera que el contexto de interseccionalidad de la persona trabajadora genera dudas sobre la autenticidad de su voluntad. Se recomienda documentar de manera detallada las condiciones en que se negoció y suscribió el convenio, acompañar el proceso de asesoría jurídica independiente para la persona trabajadora, y conservar evidencia del carácter voluntario y negociado del acuerdo. Si bien se trata de una tesis aislada —y no de jurisprudencia obligatoria—, el criterio es un referente relevante que anticipa una tendencia de los tribunales a aplicar el enfoque interseccional en la valoración de pruebas en juicios laborales.

Estas novedades legislativas y administrativas representan cambios sustanciales en el panorama laboral mexicano. Desde la Firma invitamos a nuestros clientes y lectores a evaluar el impacto de cada una en sus organizaciones y a tomar las medidas preventivas necesarias.

Coordinadores de la Newsletter



Luis Enrique Cervantes | Socio de Laboral

luis.cervantes@perezllorca.com

T. +55 5202 7622



Juan José Soto | Socio de Laboral

juan.soto@perezllorca.com

T. +55 5202 7622



Santiago Villanueva | Socio de Seguridad Social

santiago.villanueva@perezllorca.com

T. +55 5202 7622

Copyright © 2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados. Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

Pérez-Llorca

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

www.perezllorca.com/es-mx/