CACHEAUX CAVAZOS & NEWTON

CCN MEXICOREPORT

ccn-law.com

Registro Electrónico de la Jornada laboral para el año 2027: Estrategia Corporativa ante la falta de la publicación normativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por: Pablo Sáenz y Santiago González Ojeda

El debate mediático sobre la reducción gradual de la jornada laboral se encuentra en espera de una disposición paralela que transformará el manejo y control de la asistencia para los patrones en México, esto es, la implementación obligatoria del registro electrónico de la asistencia de todos los trabajadores. A partir del primero de enero de 2027, el uso de un "reloj checador" auditable dejará de ser una herramienta administrativa opcional para erigirse como el eje central de control de la asistencia al trabajo y se requerirá un nuevo control que dará mayor oportunidad de fiscalización del Estado frente a los nuevos límites de horas de trabajo.

El gran problema que enfrentamos hoy es la parálisis regulatoria. Si bien el decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo ya impone esta obligación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ("STPS") aún no ha emitido los lineamientos que establecerán las reglas operativas para su cumplimiento. Nos encontramos en una zona gris. Las empresas saben que deben digitalizar sus controles de entrada y salida, pero desconocen si la autoridad exigirá almacenamiento en la nube, geolocalización para trabajadores remotos o certificaciones específicas de inmutabilidad en los registros.

El riesgo no radica exclusivamente en las inspecciones o en las multas administrativas, que, de acuerdo con la ley, pueden superar los quinientos mil pesos por centro de trabajo. El verdadero peligro se encuentra en los tribunales laborales. Los artículos 784 y 804 de la legislación vigente son claros al establecer que la carga de la prueba respecto al tiempo laborado recae enteramente sobre el empleador. Frente a un reclamo por tiempo extraordinario, un registro manipulable, un sistema desactualizado o una simple bitácora en papel carecerán de valor probatorio. Sin un sistema tecnológico que evidencie la verdad, el patrón practicamente tiene la controversia perdida desde la presentación de la demanda.

La recomendación para el sector empresarial es analizar su situación actual mediante acciones concretas. En primer lugar, resulta urgente auditar la infraestructura de control existente. Los relojes biométricos antiguos que permiten alteraciones manuales desde un servidor local representan hoy un pasivo laboral. En segundo lugar, sugerimos revisar el Reglamento Interior de Trabajo y las políticas internas para adecuarlas una vez que sean publicadas las normas que regirán el uso de plataformas tecnológicas, detallando el tratamiento de omisiones de registro, tiempos efectivos de descanso y la prohibición de laborar fuera del sistema. Por último, resulta vital capacitar a las gerencias medias, ya que de nada sirve un registro digital impecable si el supervisor exige conectividad o envía instrucciones operativas por mensajería instantánea fuera del horario marcado por el nuevo registro.

El control de asistencia ha dejado de ser un asunto exclusivo de nómina para convertirse en el escudo legal de la empresa para poder acreditar los horarios de trabajo y evitar pagos futuros por reclamaciones de tiempo extra no trabajado. Actuar hoy en estos aspectos, garantiza estar mejor protegido para cuando la autoridad finalmente publique las reglas definitivas.