



Ciudad de México a 03 de agosto 2026.

Queridos Clientes y Amigos:

Nueva obligación patronal de registro electrónico de jornada laboral.

Por medio del presente boletín hacemos de su conocimiento así como el recordatorio de anteriores boletines jurídicos que el pasado 22 de abril de 2026, el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad, con 441 votos a favor el dictamen que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para armonizar el marco secundario con la reforma constitucional al artículo 123, en materia de reducción de la jornada laboral semanal.

El decreto fue turnado al Ejecutivo Federal para su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con entrada en vigor el 1 de mayo de 2026.

Si bien la atención mediática se ha concentrado en la reducción gradual de 48 a 40 horas semanales que se materializará entre 2027 y 2030, existe una segunda obligación de igual o mayor trascendencia para la operación diaria de los centros de trabajo, la cual es la incorporación del registro electrónico de jornada laboral como deber patronal expresamente tipificado, con sanciones claras por incumplimiento.



Por lo que consideramos que esta obligación, lejos de ser un asunto meramente administrativo, modifica de fondo la manera en que las empresas deberán acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales ante autoridad.

Es por eso que este nuevo deber patronal sobre registro electrónico de la jornada laboral derivado de la reforma la cual adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para imponer al patrón la obligación de registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización, así como de proporcionar dicha información a la autoridad laboral cuando le sea requerida.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) será la dependencia encargada de emitir las disposiciones de carácter general que precisen el ámbito de aplicación, los medios técnicos admitidos y, en su caso, las excepciones aplicables.

Conforme a los artículos transitorios del decreto, los mecanismos electrónicos de registro deberán encontrarse implementados a partir del 1 de enero de 2027, fecha que coincide con la primera reducción efectiva de la jornada máxima a 46 horas semanales.

El régimen sancionatorio es uno de los elementos más relevantes para la práctica empresarial. La reforma establece multas que oscilan entre 250 y 5,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA) por la omisión o incumplimiento del registro electrónico de jornada.

En términos económicos, esto equivale al valor vigente de la UMA a sanciones que pueden ubicarse en un rango aproximado de \$29,000.00 pesos a \$587,000.00 pesos por trabajador o por incumplimiento detectado, según la gravedad y las circunstancias que valore la autoridad.

A ello debe sumarse un efecto colateral relevante, la ausencia de un registro fehaciente de la jornada revierte la carga probatoria en juicio. En materia laboral, cuando el patrón no acredita los horarios efectivamente laborados, prevalece la presunción de la versión del trabajador, lo que en la práctica se traduce en condenas significativas por concepto de tiempo extraordinario, días de descanso laborados y prima dominical.

Tradicionalmente, una proporción considerable de empresas en México ha operado bajo esquemas de control de asistencia poco formalizados, tarjetas físicas, listas firmadas, controles biométricos sin respaldo documental, o simplemente acuerdos de palabra fundamentados en la confianza. La reforma cierra ese margen.

A partir de su entrada en vigor, el control de la jornada deja de ser una práctica interna sujeta a la discrecionalidad del patrón y se convierte en una obligación verificable, documentable y sancionable. La autoridad podrá requerir el registro en cualquier momento no únicamente en el contexto de una visita de inspección, y el patrón deberá estar en condiciones de exhibirlo de manera inmediata.

Esto plantea retos operativos concretos para diversos modelos de organización del trabajo:

Esquemas híbridos y home office. ¿Cómo se documenta el inicio y fin de jornada de una persona que labora desde su domicilio? La obligación no distingue modalidad presencial o remota; aplica para toda persona trabajadora subordinada.

Trabajadores de confianza. Aunque el artículo 9 de la LFT mantiene la categoría, ello no exime al patrón del deber de registrar la jornada. La distinción de confianza es relevante para efectos de estabilidad y prestaciones, no para el control horario.

Esquemas por objetivos o proyecto. La reforma no introduce excepciones por modalidad de remuneración. Aun cuando la productividad se mida por entregables, la jornada deberá quedar registrada conforme a las disposiciones que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Operaciones continuas (manufactura, retail, logística, hospitalidad). Estos sectores enfrentan el reto de migrar de sistemas heterogéneos en muchos casos basados en hardware obsoleto a soluciones digitales auditables que permitan exhibir información en tiempo real ante la autoridad.

Se estima que el periodo de adaptación para que las empresas deben hacerlo oscila entre mayo de 2026 y enero de 2027, pues el decreto contempla un periodo de adaptación que corre del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 para que patrones y trabajadores ajusten sus dinámicas operativas a la nueva regulación. Este lapso no es una prórroga de la entrada en vigor; es una ventana para implementar los ajustes necesarios.

Desde nuestra práctica laboral, recomendamos que durante este periodo las empresas realicen, como mínimo, las siguientes acciones:

Diagnóstico de la jornada real. Identificar la jornada efectivamente laborada por cada categoría de puesto, cruzar dicha información con lo pactado contractualmente y detectar brechas que pudieran derivar en contingencias.

Revisión de contratos individuales y reglamentos interiores de trabajo. Las cláusulas relativas a horarios, distribución semanal de la jornada y trabajo extraordinario deben revisarse a la luz del nuevo marco. En particular, conviene formalizar por escrito los acuerdos de distribución de jornada que el nuevo artículo permite negociar entre las partes.

Selección e implementación de la solución tecnológica de registro. El sistema elegido ya sea biométrico, geolocalización, basado en credencial digital o cualquier otro, debe garantizar integridad, inalterabilidad y trazabilidad de la información, así como su disponibilidad inmediata para la autoridad.

Capacitación a mandos medios y áreas de recursos humanos. El cumplimiento no se agota en la adquisición de un sistema; requiere disciplina operativa por parte de quienes supervisan la jornada cotidiana.

Política de desconexión digital. Aunque no es objeto directo de esta reforma, el registro electrónico inevitablemente revela patrones de extensión de jornada vinculados al uso de medios digitales fuera del horario, lo que abre un frente adicional de exposición que conviene anticipar mediante políticas internas.

Por lo anterior cuestionamos si su empresa ¿está en condiciones de acreditar, sin margen de duda y ante un eventual requerimiento de la autoridad laboral, la jornada efectivamente trabajada por cada uno de sus colaboradores?



Si la respuesta no es contundentemente afirmativa, el momento de actuar es ahora. La experiencia muestra que los procesos de transición regulatoria suelen subestimarse hasta que la autoridad realiza la primera visita de inspección o se presenta la primera demanda en la que el sistema de registro es puesto a prueba.

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 puesto que podemos acompañarle en el diagnóstico, diseño e implementación jurídica de los ajustes que esta reforma exige.



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.