

Acuerdo sobre el registro electrónico de la jornada

Empresa (el patrón)

Persona trabajadora

Puesto

La empresa y la persona trabajadora acuerdan el método con que se registran electrónicamente las entradas y salidas de la jornada, conforme al artículo 132, fracción XXXIV, de la Ley Federal del Trabajo (reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2026).

1. Método de registro

La persona trabajadora registra su entrada y su salida con el método que se indica a continuación:

Método o métodos de registro

- **Lector facial:** el lector reconoce a la persona en el momento y envía al sistema de Recursos Humanos solo su número de empleado, la fecha y la hora. Ni la foto ni la plantilla del rostro se guardan en ese sistema.
- **Celular:** desde Mi espacio. La hora es la del servidor, no la del teléfono. La ubicación se toma solo en el momento de marcar; si la persona no la permite, la marca se registra igual y queda señalada para revisión.
- **Código QR del kiosco:** la persona escanea con su celular el código que muestra la pantalla de la sede, que cambia cada 30 segundos.
- **Captura de Recursos Humanos:** solo cuando el método anterior falla. Queda el motivo y el nombre de quien la capturó.

2. Consulta y correcciones

La persona trabajadora puede consultar su registro en cualquier momento en Mi espacio, sección Mi asistencia, y pedir la corrección de una marca que falte, diciendo el motivo. Ninguna marca se borra: una marca equivocada se anula con su motivo, y queda quién lo hizo y cuándo.

3. Uso de los datos

Los datos del registro se usan para calcular la jornada, las horas extra, los descansos y la nómina, y para atender a la autoridad del trabajo. Se tratan conforme a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y al aviso de privacidad de la empresa. La ubicación del celular se conserva solo por el plazo que fija la empresa; después se borra y queda solo la marca.

4. Jornada y salario

Este acuerdo no cambia la jornada, el horario ni el salario. La reducción de la jornada no puede

bajar sueldos, salarios ni prestaciones (transitorio séptimo del decreto publicado el 1 de mayo de 2026).

5. Vigencia

Este acuerdo rige desde su firma y mientras dure la relación de trabajo. Si cambia el método de registro, o si las disposiciones que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo piden, las partes firmarán un acuerdo nuevo.

La empresa emite este acuerdo por medio de su área de Recursos Humanos. La persona trabajadora lo firma electrónicamente; la hoja final del documento deja constancia de cuándo y cómo firmó.

Firma de la persona trabajadora

Fecha de firma
