

Ciudad de México a, 03 de octubre de 2024

PRESTACIONES LEGALES EN MATERIA LABORAL EN MÉXICO

En el marco de la legislación laboral mexicana, las prestaciones laborales están reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuyo objeto es establecer los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones, garantizando la protección de los derechos laborales y la equidad en las relaciones de trabajo.

Las prestaciones laborales se revisten de las siguientes características:

- *Obligatorias*: Son de carácter obligatorio para el empleador, sin que la capacidad financiera o las circunstancias particulares de la empresa puedan eximir de su cumplimiento.
- *Irrenunciables*: No pueden ser objeto de renuncia o negociación en detrimento del trabajador, garantizando su pleno disfrute conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.
- *Mínimas*: Establecen un umbral mínimo que el empleador está obligado a respetar, prohibiéndose la estipulación de beneficios inferiores a los señalados por la Ley.
- *Inembargables*: No pueden ser objeto de embargo o retención por deudas, salvo en los casos de descuento expresamente previstos por la ley.
- *Oportunas*: Deben pagarse en los plazos y términos estipulados por la legislación laboral aplicable, garantizando su cumplimiento en tiempo y forma.
- *Permanentes*: Permanecen vigentes durante todo el tiempo que subsista la relación laboral entre el trabajador y el empleador, sin perjuicio de las modificaciones que puedan derivarse del cambio en dicha relación.
- *Generales*: Aplicables a todas las relaciones laborales independientemente de su duración, modalidad o tipo de contrato.

CONTENIDO

PRESTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	3
IMSS	3
INFONAVIT	4
FONACOT	6
PRESTACIONES EN LO GENERAL	7
DÍAS DE DESCANSO	7
PRIMA DOMINICAL	8
AGUINALDO	8
VACACIONES	9
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	11
PARTICIPACIÓN EN LAS	12
UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)	12
PRESTACIONES EN LO PARTICULAR	14
LICENCIA POR MATERNIDAD	14
PERIODO DE LACTACIA	15
LICENCIA POR PATERNIDAD	15
LICENCIA A PADRES O MADRES DE MENORES DIAGNOSTICADOS CON CÁNCER	16
ELEMENTOS FACULTATIVOS	18
LISTAS DE ASISTENCIA	18

PRESTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones en materia de seguridad social consisten en los beneficios y derechos otorgados a los trabajadores y sus beneficiarios, a través de las instituciones de seguridad social, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

IMSS

FUNDAMENTO LEGAL:

LSS, ARTÍCULO 15

Cubre diferentes contingencias y necesidades que pueden surgir durante la vida laboral del empleado.

- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como un organismo público descentralizado del Estado, tiene la responsabilidad de administrar y operar el régimen de seguridad social en México, en conformidad con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social (LSS).
- Su principal propósito es garantizar el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia de los trabajadores y sus beneficiarios, así como asegurar el acceso a los servicios médicos mediante la prestación de servicios integrales de salud y el otorgamiento de prestaciones económicas y sociales.
- El régimen contempla cobertura respecto de las siguientes contingencias y necesidades:

- Riesgos de trabajo;
 - Enfermedades y maternidad;
 - Invalidez y vida;
 - Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
 - Guarderías y prestaciones sociales.
- Los patrones están obligados a:
 - Registrar e inscribir a todas las personas que presten sus servicios de manera permanente o eventual. Asimismo, están obligados a comunicar las altas, bajas, modificaciones salariales y demás datos de los trabajadores dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles.
 - Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en los que consten el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la ley y sus reglamentos. Dichos registros deberán conservarse por un período de cinco años a partir de su fecha.
 - Determinar las cuotas obrero - patronales correspondientes y enterar su importe al Instituto dentro de los plazos establecidos.
 - Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
 - Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.
 - Cubrir las cuotas obrero - patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar.
 - El incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en materia de seguridad social, en este último caso, generará multas.

INFONAVIT

FUNDAMENTO LEGAL:

LIFNVT, ARTÍCULO 29

Busca garantizar el derecho a la vivienda de los trabajadores.

- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) es una entidad pública de carácter tripartito, constituida conforme a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LIFNVT), cuya principal función es la de otorgar créditos hipotecarios a los trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, mejoramiento o ampliación de vivienda. Este organismo actúa bajo el marco legal y normativo que le confiere dicha ley, con el objetivo de garantizar el acceso a una vivienda digna y adecuada para los trabajadores, contribuyendo así al bienestar social y familiar de estos.
- Las obligaciones patronales recaen en los siguientes puntos:
 - Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto.
 - Notificar sobre cualquier tipo de modificación referente a la situación de las partes, dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la modificación.
 - Realizar aportaciones equivalentes al 5% del salario base de cotización de cada trabajador.
 - Efectuar los descuentos a los salarios de los trabajadores y enterar dichas cantidades.
 - Permitir al Instituto las inspecciones y visitas domiciliarias que deseen practicar.
- La omisión en el registro de los trabajadores ante el Instituto o en la realización de las aportaciones correspondientes podrá generar sanciones legales y multas

SAR

FUNDAMENTO LEGAL:

LSS, ARTÍCULO 168

Institución que permite acumular recursos
para la jubilación de los trabajadores.

- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), es la institución que permite a los trabajadores en México acumular recursos para su jubilación mediante cuentas individuales. Dichas cuentas son administradas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).
- Opera mediante aportaciones periódicas realizadas por los trabajadores, los patrones y el gobierno.
- Los patrones están obligados a realizar una aportación equivalente al 2% del salario base de cotización de cada trabajador.
- El incumplimiento puede derivar en sanciones y multas.

FONACOT

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 132

Institución que le permite a los trabajadores obtener créditos, a modo de fomentar su ahorro.

- El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), es el organismo encargado de otorgar créditos a los trabajadores, y la consolidación de su patrimonio.
- Los patrones tienen la obligación de afiliar al centro de trabajo ante el Instituto.
- Asimismo, los patrones deberán realizar el pago de los abonos correspondientes para cubrir los créditos que los trabajadores hayan adquirido, mediante los descuentos efectuados en los salarios de estos, y enterar dichas cantidades al FONACOT de acuerdo con los plazos y condiciones establecidos por la normativa aplicable.

PRESTACIONES EN LO GENERAL

Las prestaciones en lo general, tales como los días de descanso, prima dominical, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), son derechos establecidos por la legislación laboral y se otorgan a los trabajadores conforme a su periodicidad o de acuerdo con las condiciones específicas de su relación de trabajo. Estas prestaciones se distribuyen de manera regular o anual, según corresponda, y están diseñadas para garantizar el bienestar económico y social del trabajador, reconociendo su labor, antigüedad y participación en la productividad de la empresa. Su otorgamiento es obligatorio y tiene como fin brindar seguridad y estabilidad en el marco de la relación laboral.

DÍAS DE DESCANSO

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULOS 69 a 75

Derecho que tiene el trabajador a disfrutar de un día de descanso

- Por cada seis días de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso con goce de salario íntegro.
- Los días de descanso obligatorio son aquellos determinados por la Ley, y corresponden a las siguientes fechas:
 - 1º. de enero;
 - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
 - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
 - 1º. de mayo;
 - 16 de septiembre;
 - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

- 1º. de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
 - 25 de diciembre, y
 - El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso.
 - En los casos en los que el trabajador labore durante alguno de sus días de descanso obligatorio, el patrón deberá cubrir, además del salario correspondiente al día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

PRIMA DOMINICAL

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 71

Monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el domingo.

- El monto de esta prima será equivalente al 25% sobre el salario ordinario diario del trabajador, de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

AGUINALDO

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 87

Cantidad que debe ser pagada por el patrón a cada uno de sus trabajadores en el mes de diciembre.

- Cantidad que se deberá pagar:

- En caso de que el trabajador haya laborado el año completo, tendrá derecho a recibir un monto equivalente a 15 días de salario ordinario.
- Si el trabajador no hubiese laborado el año completo, se le deberá pagar la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente laborado durante dicho período.
- Fecha de pago:
 - Para los trabajadores en activo, el aguinaldo deberá ser pagado antes del día 20 de diciembre de cada año.
 - En caso de terminación de la relación laboral antes de esa fecha, el patrón deberá liquidar el aguinaldo proporcional en la fecha de la terminación del contrato laboral.
- Su pago se deberá calcular con base en el salario diario del trabajador.

VACACIONES

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULOS 76 a 81

Los trabajadores que hayan prestado servicios por un período superior a un año tienen el derecho a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas.

- Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, el cual será calculado en proporción al número de días trabajados en el año.
- El período de descanso podrá ser distribuido conforme a las necesidades y requerimientos del trabajador, en coordinación con la carga laboral de la empresa.

- Las vacaciones no podrán ser compensadas mediante remuneración económica en lugar de ser disfrutadas.
- Durante el período vacacional, el trabajador deberá recibir el salario ordinario correspondiente a los días que comprenda dicho período de descanso.
- Si la relación de trabajo concluye antes de que el trabajador cumpla un año de servicios, tendrá derecho a recibir una compensación proporcional al tiempo de servicios prestados.
- Las vacaciones deberán ser concedidas a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.
- Los patrones estarán obligados a entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que refleje su antigüedad, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en la cual podrán disfrutar de dicho descanso.
- El período de vacaciones no podrá ser inferior a doce días hábiles. Este período se incrementará en dos días hábiles adicionales por cada año subsecuente de servicios, hasta alcanzar un máximo de veinte días hábiles, según la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIOS	DÍAS DE VACACIONES
1	12
2	14
3	16
4	18
5	20
De 6 a 10	22
De 11 a 15	24
De 16 a 20	26

De 21 a 25	28
De 26 a 30	30

PRIMA VACACIONAL

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 80

Cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

- Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de prima el 25% sobre los salarios que les correspondan por el período de vacaciones que disfruten.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 162

Pago adicional que se otorga a los trabajadores, por el tiempo laborado al servicio del patrón.

- La prima de antigüedad consistirá en el pago equivalente a doce días de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador.
- En caso de que el trabajador no haya laborado el año completo, se pagará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante dicho período.
- Deberá ser pagada al trabajador una vez que la relación laboral haya terminado, en los siguientes supuestos:
 - Si el trabajador se separa por causa justificada.
 - Si el trabajador es separado sin causa justificada, es decir, en caso de despido injustificado.
 - Si el trabajador renuncia, siempre y cuando haya laborado al menos 15 años.
 - En caso de fallecimiento del trabajador, el pago deberá realizarse a sus beneficiarios legales.

- Cálculo de la prima:
 - El pago de la prima de antigüedad se efectuará con base en el salario que perciba el trabajador al momento de la separación, siempre que dicho salario no sea mayor al doble del salario mínimo general vigente en el área geográfica donde labore.
 - Si el salario del trabajador excede el doble del salario mínimo, se considerará como base para el cálculo de la prima de antigüedad un salario equivalente al doble del salario mínimo.

PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULOS 117 a 131

Derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior.

- El Pago de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) es un derecho consagrado por la Ley, que otorga a los trabajadores el derecho a recibir una parte proporcional de las utilidades generadas por la empresa durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- El pago de la PTU deberá efectuarse de manera anual, calculándose sobre el 10% de las utilidades netas de la empresa, conforme a lo declarado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
- La distribución del PTU entre los trabajadores se realiza de acuerdo con los siguientes parámetros:
 1. Parte proporcional al número de días trabajados durante el año.

2. Parte proporcional al salario percibido por cada trabajador durante el mismo período.
- Todos los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, ya sea de manera indeterminada, eventual o por temporada, tienen derecho a participar en el reparto de utilidades, siempre que hayan laborado un mínimo de 60 días en el ejercicio fiscal correspondiente.
 - Están exceptuados del derecho a participar en las utilidades:
 - Trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días durante el ejercicio fiscal.
 - Directores, administradores y gerentes generales de la empresa.
 - Trabajadores domésticos.
 - Socios o accionistas de la empresa.
 - Prestadores de servicios bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios.

PRESTACIONES EN LO PARTICULAR

Las prestaciones en lo particular, tales como las licencias por maternidad, lactancia, adopción, paternidad y por el cuidado de menores diagnosticados con cáncer, constituyen derechos laborales a los que los trabajadores son acreedores, pero cuya concesión depende de la actualización de situaciones específicas. Estas prestaciones son otorgadas de manera eventual, el acceso a estas licencias y beneficios está garantizado por la legislación laboral vigente, la cual establece los requisitos y condiciones bajo las cuales deben ser proporcionados.

LICENCIA POR MATERNIDAD

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 170, FRACC. II

Derecho de las mujeres trabajadoras antes y después del parto para no asistir a sus labores, con el objeto de proteger la maternidad y cuidado del infante.

- La trabajadora embarazada tendrá derecho a un período de descanso de doce semanas en total, distribuidas antes y después del parto.
- En caso de que el hijo o hija nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, el período de descanso podrá ampliarse hasta ocho semanas adicionales posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente que acredite dicha condición.
- Durante el período de licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a percibir el pago de su salario íntegro, en los términos que establece la legislación laboral, garantizando así su estabilidad económica durante el tiempo de reposo.

PERIODO DE LACTACIA

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 170, FRACC. IV

Tiempo durante el cual las madres trabajadoras tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento.

- Las trabajadoras tienen el derecho a disponer de dos períodos de descanso extraordinarios por día, con una duración de treinta minutos cada uno, en un lugar adecuado e higiénico designado por el empleador, con el fin de alimentar a sus hijos.
- En caso de que la implementación de dichos períodos de descanso no sea factible, y previo acuerdo entre la trabajadora y el empleador, se podrá optar por la reducción de una hora en la jornada laboral de la trabajadora, en sustitución de los mencionados períodos de descanso. En todo momento deberá garantizarse el respeto a los derechos de la trabajadora en relación con la maternidad y el bienestar del infante.
- Esta prestación deberá hacerse válida por un período máximo de seis meses a partir del nacimiento del infante, asegurando que la trabajadora pueda ejercer su derecho en dicho plazo.

LICENCIA POR PATERNIDAD

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 132, FRACC.
XVII BIS

Permiso al que son acreedores los trabajadores varones para ausentarse de sus labores con motivo el nacimiento de su hijo.

- Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de cinco días hábiles con goce de salario íntegro, a partir del nacimiento de su hijo.

- Durante este período, el patrón deberá pagar al trabajador su salario de manera íntegra, sin que este derecho afecte las demás prestaciones a las que el trabajador tiene derecho.

LICENCIA POR ADOPCIÓN

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULOS 170, FRACC. II
BIS Y 132, FRACC. XXVII BIS

Derecho que tienen los trabajadores para ausentarse
de sus labores por haber adoptado un infante.

- En el caso de las trabajadoras que adopten a un infante, tendrán derecho a un período de descanso de seis semanas con goce de sueldo íntegro, a partir del día en que reciban al menor en adopción.
- Los trabajadores que adopten a un infante tendrán derecho a un período de descanso de cinco días hábiles con goce de sueldo íntegro, a partir del día en que reciban al menor en adopción.

LICENCIA A PADRES O MADRES DE MENORES DIAGNOSTICADOS CON CÁNCER

Derecho que tienen los trabajadores para ausentarse
de sus labores por tratamiento de menor con cáncer.

FUNDAMENTO LEGAL:

L.S.S., ARTÍCULO 140 BIS

- Los trabajadores asegurados, tanto madres como padres, cuyo hijo o hija de hasta dieciséis años de edad haya sido diagnosticado con cáncer de cualquier tipo por

el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tendrán derecho a una licencia laboral por cuidados médicos. Dicha licencia permitirá al trabajador ausentarse de sus labores cuando el menor diagnosticado requiera descanso médico en los períodos críticos de tratamiento o durante los períodos de hospitalización relacionados con dicho tratamiento.

- El otorgamiento de esta licencia estará sujeto a la presentación de la certificación médica correspondiente emitida por el IMSS, que acredite la necesidad del descanso o hospitalización del menor.
- El incumplimiento de esta disposición por parte del empleador dará lugar a las sanciones previstas en la normativa laboral vigente.

ELEMENTOS FACULTATIVOS

LISTAS DE ASISTENCIA

FUNDAMENTO LEGAL:

LFT, ARTÍCULO 804, FRACC. II

La lista de asistencia es un documento o registro, ya sea en formato físico o digital, en el que se anotan las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como su presencia o ausencia en el centro de trabajo durante la jornada laboral. Constituye el mecanismo mediante el cual el patrón controla la asistencia y permanencia de su personal, asegurando el cumplimiento de los horarios y jornadas establecidos.

Estos registros suelen incluir datos como:

- Nombre del trabajador
- Hora de entrada y salida
- Firma o huella del trabajador
- Fecha correspondiente

En materia laboral, las listas de asistencia son elementos facultativos de control administrativo que pueden servir como medios de prueba para acreditar la jornada laboral, la puntualidad y el cumplimiento del contrato, aunque no son obligatorias por ley.

Se consideran facultativas por las siguientes razones:

1. La ley no impone un formato único ni un método obligatorio.
2. Cada empleador puede elegir el mecanismo que mejor se adapte a su organización, siempre que pueda acreditar la jornada laboral en caso de conflicto.
3. Su uso no es condición indispensable para la validez de la relación laboral, pero constituye un medio útil de comprobación.

En cuanto al punto número uno y dos, se recomiendan los registros biométricos, esto en apoyo de la Tesis aislada con registro digital número 2002567, que en resumen apoya que

las listas de asistencia que únicamente contienen nombres, firmas y horarios carecen de valor probatorio suficiente para acreditar la subsistencia de la relación laboral, al ser documentos unilaterales sin constancia de intervención patronal.

En cambio, **los registros biométricos** constituyen un **medio más idóneo y confiable**, pues reflejan datos verificables generados bajo control del empleador, lo que fortalece su autenticidad y eficacia probatoria en materia laboral, además, debilitan la posibilidad de argumentar una alteración en dichos registros.¹

En cuanto al punto número tres, la falta de presentación de listas de asistencia por parte del patrón no solo actualiza la presunción legal del artículo 805 LFT, sino que la **refuerza**, pues implica la omisión de un documento **idóneo y obligatorio** para acreditar la jornada laboral. Esta conducta limita la posibilidad de conocer la verdad y permite al juez **dar mayor valor a las declaraciones del trabajador** sobre su jornada efectiva.²

Esta presunción puede darse, por ejemplo, cuando el trabajador reclama el pago de séptimos días o de descanso obligatorio, él **no tiene que probar que los laboró**, porque ello se relaciona con su jornada de trabajo, cuya prueba corresponde al patrón. Si el empleador no demuestra que el trabajador descansó —con registros o listas de asistencia— o fue compensado, **se presume que efectivamente laboró y tiene derecho al pago correspondiente**.³

¹ Listas de asistencia. Si en ellas exclusivamente aparecen los nombres, firmas y registros de entrada y salida de los actores, no son idóneas para probar la subsistencia de la relación laboral, Tesis aislada, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia laboral, Registro digital 172297, Tesis II.T.319 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, mayo de 2007, p. 2233.

² Presunción legal en materia laboral. Se actualiza de manera reforzada, por la falta de exhibición, por parte del empleador, de un elemento probatorio que, además de estar legalmente obligado a conservar, resulta idóneo para acreditar la jornada efectivamente laborada por el trabajador, como son las listas de asistencia, Tesis aislada, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia laboral, Registro digital 2021908, Tesis I.11o.T.51 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 77, agosto de 2020, Tomo VI, p. 6201

³ Séptimos días y de descanso obligatorio. Si se suscita controversia respecto de los hechos relacionados con el pago de dichas prestaciones, la carga de la prueba cuando el trabajador afirma que los laboró corresponde al patrón, Jurisprudencia, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia laboral, Registro digital 160019, Tesis XXXI. J/8 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro X, julio de 2012, Tomo 3, p. 1725.

En conclusión, las listas de asistencia son instrumentos facultativos que permiten al empleador controlar la jornada laboral y sirven como medio de prueba en caso de controversias. Su eficacia probatoria es limitada cuando solo registran nombres, firmas y horarios, ya que carecen de constancia de intervención patronal; en cambio, los registros biométricos resultan más confiables y verificables. La omisión del patrón en exhibir estos registros puede reforzar la presunción legal a favor del trabajador, especialmente en el reconocimiento de séptimos días y descansos obligatorios, garantizando así el cumplimiento de sus derechos laborales.

Quedamos atentos a cualquier duda y/o comentario que pueda llegar a surgir al respecto.

Saludos,

Bufete Díaz Mirón y Asociados