Legem
Attorneys at Law

Ave. Roble 300 Suite 1201
Col. Valle del Campestre
Garza García, Nuevo León
66265 México
52(81) 81430700
52(81) 83352240
www.legem.mx

EXPLOTACIÓN LABORAL EN MÉXICO

A mediados de junio de este año entró en vigor una reforma en materia de **explotación laboral** que modifica la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia de las Víctimas de estos Delitos (la "Ley").

Con esta reforma, se añadió la fracción IV al Artículo 21 de la Ley para catalogar a las jornadas de trabajo superiores a los límites legales como **prácticas de explotación laboral**.

Como es de su conocimiento, actualmente en México los límites de las jornadas de trabajo y horas extra son los siguientes:

Jornada diurna	8 horas
Jornada nocturna	7 horas
Jornada mixta	7.5 horas
Horas extras	No más de 3 horas diarias, ni 3 veces por semana.

Con base en esta reforma, dependiendo de la severidad de cada caso, las sanciones impuestas a quien explote laboralmente a una o más personas, ya sea imponiendo o permitiendo **jornadas excedentes del límite legal,** oscilarán entre una multa de **5 mil** a **50 mil *días multa*** y/o de **3 a 10 años de prisión**. Y si se tratara de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas o afromexicanas, las sanciones se elevan a un rango de ***7* mil** a **70 mil *días multa*** y **4 a 12 años de prisión**; en la inteligencia de que el término "día multa" se define en el Artículo 29 del Código Penal Federal, cuya equivalencia es igual a la percepción neta diaria del sentenciado en el momento de consumarse el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos.

Al anterior efecto es importante aclarar que:

- La explotación laboral venía siendo sancionada desde hace tiempo, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley;

- El porcentaje de asuntos relacionados con la explotación laboral que los Tribunales Penales han resuelto a la fecha es mínimo; esto porque la naturaleza de la relación laboral forzosamente implica que cualquier controversia sea atendida y

Legem
Attorneys at Law

Ave. Roble 300 Suite 1201
Col. Valle del Campestre
Garza García, Nuevo León
66265 México
52(81) 81430700
52(81) 83352240
www.legem.mx

resuelta por las autoridades, jueces y juzgados laborales;

- Con base en la Ley, para que se tipifique el delito de explotación laboral, adicionalmente al beneficio injustificable (ya sea económico o de otra índole) que una persona adquiere de otra, se requiere forzosamente el **sometimiento** de la persona afectada a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como, entre otras, **jornadas de trabajo por encima de lo estipulado en la Ley**; entendiendo por **sometimiento** la imposición por la fuerza de determinada persona a la autoridad o voluntad de otra;

- En materia penal, en específico en lo que se refiere a la tipificación de delitos, no son aplicables las mismas reglas de interpretación que corresponden a otras áreas del derecho; por el contrario, prevalece la regla de aplicación exacta de la ley, por lo que si no existe **sometimiento** de la persona afectada; entonces no se tipificaría el delito de explotación laboral.

- No obstante que el sometimiento de las personas trabajadoras no sea una realidad actualmente, es recomendable documentar la existencia de un ambiente de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y, consecuentemente, la ausencia de dicho sometimiento por parte de éstas.

En conclusión, los patrones sí podrán seguir solicitando horas extra de trabajo, siempre y cuando respeten el límite de horas extra contemplado por la Ley Federal del Trabajo (conforme a la tabla aquí contenida) y la dignidad de las personas trabajadoras.

Recomendamos a todos nuestros clientes realizar una auditoría laboral interna que comprenda aspectos de cumplimiento normativo para verificar que sus jornadas de trabajo estén dentro de los límites legales, tanto en todos sus documentos, como en la práctica. De ser necesario, recomendamos además que adapten sus contratos de trabajo, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y políticas internas -tales como códigos de conducta e identificadores de factores de riesgo psicosocial- conforme a las disposiciones de la Ley.

Con gusto los estaremos contactando para determinar si requieren apoyo de nuestra parte en la implementación de la auditoría laboral.

8 de julio de 2024.