

Reformas en México en Materia de Explotación Laboral

Pablo Saenz, Francisco Peña y
Javier Zapata

El 8 de junio de 2024 entró en vigor una reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. En virtud de esta reforma, que adicionó la fracción IV al artículo 21 de la Ley, ahora se consideran como explotación laboral las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por las leyes en materia laboral.

En efecto, el artículo 21 de la mencionada Ley define como explotación laboral las prácticas consistentes en que una persona obtenga, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad. Se consideran como tales prácticas las siguientes:

- I. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria.
- II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello.
- III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.
- IV. Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.

En relación con la nueva fracción IV, es necesario considerar los tres tipos de jornada de trabajo que existen de conformidad con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo ("LFT"):

1. Diurna: Con duración de 8 horas, en horario comprendido entre las 6:00 am y 8:00 pm;
2. Nocturna: Con duración de 7 horas, en horario comprendido entre las 8:00 pm y las 6:00 am; y
3. Mixta: Con duración de 7.5 horas, en horario que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, o de lo contrario, se reputará jornada nocturna.

Adicionalmente, la LFT establece que los empleados podrán trabajar horas extras sin exceder de 3 horas en un día o 3 veces por semana. En ese sentido, un máximo de 9 horas extras a la semana. El consentimiento del empleado es necesario en todo caso. Conforme a la reforma, el que los empleados trabajen en exceso a los límites establecidos por la LFT se podría considerar como explotación laboral.

En resumen, puede entenderse “jornada de trabajo por encima de lo estipulado por la ley”, aquella que exceda de la establecida por el artículo 60 de la LFT, sin consentimiento del trabajador para trabajar las horas extras, o aquella que comprenda horas extras consentidas por el trabajador pero que excedan de las 9 horas por semana.

Las sanciones por incurrir en prácticas de explotación laboral son graves, imponiéndose sanciones de 3 a 10 años de prisión, y multas de 5 mil a 50 mil días en caso de violación. La reforma adiciona una agravante en caso de explotación laboral de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días de multa.

Si usted o su empresa necesita ayuda en revisar que las jornadas de trabajo cumplan con los parámetros permitidos en México, no dude en comunicarse con nosotros.