

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 VÍCTIMAS

El pasado 8 de junio 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 Víctimas, a partir de la cual las jornadas de trabajo que excedan de manera permanente los límites establecidos en la Ley Federal del Trabajo serán consideradas como explotación laboral y podrán ser sancionadas con pena de prisión y multas.

En específico, fue reformado el Artículo 21 del referido ordenamiento, para establecer una nueva fracción, en los términos siguientes:

“Artículo 21. Será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, quien explote laboralmente a una o más personas.

Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, 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, tales como:

- 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.

Tratándose 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 multa.”

Respecto de las sanciones penales, la reforma no deja claro quiénes pueden ser considerados sujetos activos o coautores. Este vacío legal impide interpretar si la sola participación en la estructura corporativa de la empresa o el desempeño de puestos considerados por la Ley Federal del Trabajo como representantes del patrón puede ser considerado suficiente para presumir su intervención en la conducta delictiva.

Sin embargo, la adición al citado artículo debe ser interpretada junto a la Ley Federal del Trabajo y las consideraciones del dictamen de reforma, para comprender la intención del legislador en cuanto a la duración de la jornada. Al respecto, la Ley establece que la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, teniendo como límite 48 horas a la semana en jornada diurna (de 6:00 a 20:00h), 42 horas en nocturna (de 20:00 a 6:00h) y 45 horas en jornada mixta (hasta 3 horas y media de periodo nocturno). Adicionalmente, establece lo siguiente:

“Artículo 66.- *Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.*

Artículo 68.- *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. [Es decir, más de 9 horas semanales.]*

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”

Por lo tanto, la Ley establece la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue por circunstancias extraordinarias –no de manera continua ni permanente–, sin exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana (9 horas) y éstas, a su vez, deben ser pagadas con un 100% extra del salario por hora que corresponda. No obstante que la Ley contempla el supuesto de que el tiempo extraordinario exceda las 9 horas, esto no implica que esté permitido, ya que además de obligar al patrón a pagarlo con un 200% más del salario correspondiente a la hora de la jornada, la Ley establece en el artículo 1002 una multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Aunque con esta reforma las empresas deberán vigilar que las jornadas de trabajo de sus empleados no sobrepasen de manera continua y permanente los límites contenidos en la Ley Federal del Trabajo, las consideraciones del dictamen de reforma son claras al establecer que las adiciones al artículo 21 de Ley General buscan proteger y garantizar los derechos humanos de las víctimas de trata, que en su mayoría son grupos en estado de vulnerabilidad. En consecuencia, si una persona voluntariamente opta por trabajar en un horario o jornada mayor a la habitual, tendrá derecho a una remuneración por el excedente y no se actualizará una modalidad de explotación laboral, a menos que se trate de un acto que atente contra las disposiciones laborales anteriormente transcritas.

En razón de lo expuesto, consideramos que el delito de explotación laboral se materializa cuando: (a) la jornada está por encima de los máximos legales ordinarios de manera continua y permanente, en tanto atenta contra la dignidad y la posibilidad de descanso del trabajador; (b) los trabajadores laboran tiempo extraordinario contra su voluntad, o sin haber dado su consentimiento; o (c) además de tener una jornada excesiva, ésta no es pagada en los términos establecidos por la Ley.