

Ciudad de México, a 14 de junio de 2024.

REFORMA A LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS

A nuestros clientes y amigos,

Por medio del presente, les informamos que el día de **07 de junio de 2024**, la **Secretaría de Gobernación** publicó en la edición vespertina del **Diario Oficial de la Federación** (“DOF”) el **“DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de 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”** (“Decreto”), mediante el cual se adicionó al **Artículo 21** de 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”** (“LGPSDEMTP”) el establecer **“Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley”** como práctica por la que puede tipificarse un delito de trata de personas por **Explotación Laboral**, tal como se transcribe a continuación:

“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, o*
- 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 de multa.”

I. Análisis de la Reforma.

Conforme a lo anterior, a continuación, les presentamos el análisis desarrollado por la Firma y principalmente nuestras conclusiones con respecto a si la Reforma podría conllevar implicaciones para las Empresas en materia de trata de personas, en caso de que sus trabajadores llegaran a laborar una jornada de trabajo por encima de los límites establecidos en la **Ley Federal del Trabajo** (“LFT”):

a) Límite de las Jornadas de Trabajo Ordinarias (LFT):

Primero que nada, es importante mencionar que de acuerdo con el artículo 61 de la LFT, **las Jornadas de Trabajo Ordinarias tienen un límite que computable de manera semanal**, de conformidad con lo siguiente:

CDMX 05120
T +52 (55) 13 27 81 81
pizaabogados.com
besser.mx

Corporativo Arcos Bosques
Paseo de los Tamarindos 400
Torre B ° Piso 27
Bosques de las Lomas



- ❖ **Jornada Diurna:** 48 horas semanales.
- ❖ **Jornada Nocturna:** 42 horas semanales.
- ❖ **Jornada Mixta:** 45 horas semanales.

b) Tiempo Extraordinario (LFT):

No obstante lo anterior, de acuerdo a Jurisprudencia y a la interpretación armónica de los artículos 66, 67 y 68 de la LFT, **los trabajadores pueden llegar a laborar hasta 9 horas extras adicionales a las jornadas ordinarias** mencionadas en el apartado que antecede, siempre y cuando, **se remuneren al trabajador con un ciento por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada ordinaria (al doble).**

Conforme a lo anterior, **en caso de que el tiempo extraordinario NO exceda de 9 horas a la semana, la Empresa se encontraría dentro de los límites previstos en la LFT para la duración de las Jornadas de Trabajo,** es decir, que **NO se estaría incurriendo en “Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley”.**

En contraste con lo anterior, **en caso de que el tiempo extraordinario exceda de dichas 9 horas extras semanales, en principio, NO nos encontraríamos dentro de los límites previstos en la LFT para la duración de las Jornadas de Trabajo;** sin embargo, es importante mencionar que **para este caso la propia LFT prevé una sanción consistente en la obligación del patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada ordinaria (al triple), sin perjuicio de la sanción que pueda imponer la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”).**

c) Explotación Laboral (LGPSEDMTP):

Una vez expuesta la regulación en materia de jornada de trabajo de acuerdo con la legislación laboral, procedemos a analizar los artículos 10 y 21, previstos en el **“Capítulo II: De los Delitos en Materia de Trata de Personas”** de la LGPSEDMTP, a efecto de determinar si existen posibles implicaciones para las Empresa en materia de trata de personas, en caso de que sus trabajadores llegaran a laborar una jornada de trabajo por encima de los límites antes descritos:

LGPSEDMTP	
<p>“Artículo 10.- Toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para <u>captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación</u> se le impondrá de 5 a 15 años de prisión y de un mil a veinte mil días multa, sin perjuicio de las sanciones que correspondan para cada uno de los delitos cometidos, previstos y sancionados en esta Ley y en los códigos penales correspondientes. (...)”</p>	<p>“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.</p> <p>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:</p> <p>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;</p>

CDMX 05120
T +52 (55) 13 27 81 81
pizaabogados.com
besser.mx

Corporativo Arcos Bosques
Paseo de los Tamarindos 400
Torre B ° Piso 27
Bosques de las Lomas



	<p>II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o</p> <p>III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.</p> <p>IV. <u>Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.</u></p> <p>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 de multa.”</p>
--	---

Conforme a lo anterior, **en principio y en términos de la reciente Reforma al artículo 21 de la LGPSEDMTP, existiría una posible Explotación Laboral cuando un trabajador labora por encima de los límites establecidos por la Ley**, es decir, de acuerdo con el apartado b) del presente documento, **cuando labora una jornada de trabajo en la que el tiempo extraordinario excede de las 9 horas semanales permitidas por la LFT.**

No obstante lo anterior, a efectos de identificar si esto pudiese tipificarse como un delito, es necesario realizar una interpretación armónica de los artículos 10 y 21 de la LGPSEDMTP, **tomando en cuenta que esta no se trata de una legislación en materia laboral y que su objetivo principal se centra exclusivamente en prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas:**

- De conformidad con el artículo 10 de la LGPSEDMTP, **existe un delito en materia de trata de personas cuando se configuran los siguientes elementos: una o varias personas Captan, Enganchan, Transportan, Transfieren, Retienen, Entregan, Reciben o Alojan a una o varias personas con fines de explotación**, es decir, **a efecto de que se tipifique cualquier tipo de delito en materia de trata personas, como lo sería la Explotación Laboral en términos del artículo 21 de la LGPSEDMTP, es necesario que primero existan los elementos que constituyen el delito de trata.**
- Conforme a lo anterior, la opinión de la Firma, **es que en caso de que NO se configuren los elementos de Captar, Enganchar, Transportar, etc. con fines de explotación, NO se estaría incurriendo en un delito de trata de personas, independientemente de que se laboren “Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley”.**
- En este sentido, en el caso de que una Empresa con actividad y fines lícitos, **cuenta con trabajadores que derivado de la carga de trabajo llegasen a laboral en una jornada por encima del límite señalado por la LFT, consideramos que NO se estaría incurriendo en el delito de Trata de Personas para Explotación Laboral**, toda vez que, **NO se configuran los elementos de Captación, Transportación, Retención, etc. con fines de explotación**, y en el entendido de que un empleado cuenta con total libertad de acudir ante las autoridades laborales a fin de exigir el pago del tiempo extra laborado, negarse a laborar el tiempo extra instruido por la Empresa o inclusive decidir dar por la terminada la relación de trabajo.
- Sin embargo, **es importante reiterar que el hecho de que un trabajador labore en una jornada por encima del límite señalado en la LFT, efectivamente constituye una violación en materia laboral**, que si bien no encuadra en una Explotación Laboral como delito en materia de trata de personas, **podría ser sancionado por las autoridades laborales.**

CDMX 05120
T +52 (55) 13 27 81 81
pizaabogados.com
besser.mx

Corporativo Arcos Bosques
Paseo de los Tamarindos 400
Torre B ° Piso 27
Bosques de las Lomas



Conforme a lo expuesto en el presente apartado, **la interpretación de la Firma consiste en que el delito de Explotación Laboral se configura cuando en primera instancia existan los elementos que configuran una trata de personas,** con un fin de explotación laboral bajo los supuestos previstos en el artículo 21 de la **LGPSDEMTP, como lo sería forzar a un individuo a laborar una “Jornada de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley”.**

No obstante lo anterior, es importante mencionar que la Autoridad podría tener una interpretación distinta y busque sancionar a los empleadores con base en la recién reformada LGPSDEMTP por lo anterior es importante revisar caso por caso e inclusive involucrar a los especialistas en materia penal a efecto de tener certeza de que no se está cometiendo delito alguno.

El contenido completo del **DECRETO** podrá ser consultado a través de la siguiente liga electrónica:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5729925&fecha=07/06/2024#gsc.tab=0

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o aclaración con respecto al presente documento.

PIZÁ ABOGADOS

