

Análisis sobre la regulación de las Jornadas de Trabajo ante el concepto de “Explotación Laboral”

En atención a las recientes reformas y adiciones 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**, les exhortamos a tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en materia de jornadas de trabajo.

El 7 de junio del presente año se realizó una reforma al artículo 21 de dicha Ley, quedando de la siguiente manera:

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 con 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 multa.

Además, es preciso señalar que la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** contempla en el artículo **994 fracción I**, una multa entre **50 y 250 UMAS** por violar los **artículos 61, 69, 76 y 77**, por su parte en la **fracción VII** del mismo artículo, las multas pueden variar de **250 a 5,000 UMAS** respecto a la **fracción VII del artículo 133** que establece que **(El patrón tiene prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que la ley les otorga)**. Se citan los artículos mencionados de manera textual:

Artículo 61. *La duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.*

Artículo 69. *Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.*

Artículo 76. *Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.*

Artículo 77. *Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año.*

***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.*

Ante los criterios legales y jurisdiccionales, se ha tipificado como **Jornada Inhumana**, aquella que los tribunales señalen como notoriamente excesiva, que si bien, no hay un número de horas específicas para el concepto inhumano, en las tesis bajo registros digitales 2015203 y 175467, se analiza desde la perspectiva de consagrar las disposiciones constitucionales sobre los derechos mínimos de un trabajador. Por lo tanto, se deberán respetar las horas máximas permitidas por la LFT y sus requisitos, es decir que sean EXTRAODINARIAS para no caer en el supuesto de Jornada Inhumana. Así pues, es vital que todas las empresas regularicen las jornadas de trabajo de sus empleados para evitar incurrir en **prácticas de explotación laboral, asegurando el bienestar y derechos de sus trabajadores.**

Es recomendable que la empresa se asegure de llevar el control del tiempo laborado por los trabajadores, así como, estar verificando que éstos realicen el registro de sus asistencias, tanto entrada y salida a laborar, como en los horarios de comida.

También es importante que se atienda lo referente al descanso semanal establecido en la LFT, que refiere que por lo menos se debe otorgar un día de descanso, así mismo, lo referente al goce de sus vacaciones conforme a la antigüedad, es decir, no bastara con el pago de estas prestaciones como medio indemnizatorio, es indispensable demostrar que el trabajador no laboró en la empresa durante esos días.

La ley protege a los trabajadores, asegurando que su carga laboral sea justa, por esta razón, incluso si el trabajador solicitara o aceptara trabajar más horas, en sus días de descanso o en sus vacaciones, la empresa sigue siendo responsable e incluso puede ser sancionada como lo establece el último párrafo del artículo 68 de la LFT *“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.**”* quiere decir que, con independencia del pago al triple a manera de indemnización hacia el trabajador, el patrón será sancionado con las multas correspondientes.

Al ser una materia del orden público, se invalida cualquier disposición, acuerdo o convenio privado que impida a los trabajadores el goce de sus derechos, ya que son irrenunciables de acuerdo con lo establecido en el artículo 123, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 5º, fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

Agradecemos su atención. Esperamos que las recomendaciones sean de utilidad. Estamos a su disposición para comentar el contenido de este documento, realizar cualquier aclaración necesaria o profundizar en los temas tratados

MEDIOS DE CONTACTO Y REDES SOCIALES

Corporativo: Av. Adolfo López Mateos Norte 328 piso 2, Col. Ladrón de Guevara, CP 44600, Guadalajara, Jalisco.

Oficinas:

Morelia, Michoacán

Juriquilla, Querétaro

Teléfonos:

33-16-52-47-03 / 33-16-52-47-54

Correo:

contacto@msnconsultores.com

