

DELITOS LABORALES CONSIDERADOS EXPLOTACIÓN LABORAL

El pasado 7 de junio se reformó 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 (LGPSDMTP) en su artículo 21 que regula la explotación laboral, agregando una fracción IV sobre la jornada de trabajo. Sin embargo, vale la pena retomar el análisis del tema.

Primeramente, tenemos a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y sus reglamentos, así como las Normas Oficiales Mexicanas (NOM's) para regular y sancionar la materia laboral. Esto no deja de lado que algunos aspectos sean considerados delitos para otras legislaciones.

En específico el artículo 21 establece a la letra, incluyendo la última reforma lo siguiente:

*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**.*

Caben destacar algunos aspectos a considerar para entender plenamente estos supuestos jurídicos.

- I. Respecto a condiciones peligrosas o insalubres, se debe atender que al momento de ocurrir un riesgo de trabajo por la falta inexcusable del patrón como lo es la falta de aplicación correcta de las NOM's de acuerdo con el artículo 490 fracción I de la LFT se aumentarán los montos de indemnización a pagar al trabajador, además de una multa de 250 a 5000 UMAS.

En el mismo sentido la Ley del Seguro Social (LSS) en su artículo 49 establece que se determinará el capital constitutivo correspondiente por el aumento de pago de indemnizaciones. Se recomienda realizar un diagnóstico en materia de seguridad y salud en el trabajo, atender las obligaciones correspondientes a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y verificar las NOM's aplicables al giro de la empresa.

- II. Sobre la proporción de trabajo y salario, la LFT los artículos 2, 5 y 57 establecen que el salario debe ser remunerador y para ello un tribunal establecerá el parámetro para definirlo a petición de parte. Por lo que se sugiere revisar los salarios respecto a su congruencia con la actividad realizada y tabuladores de salario.
- III. Lo que corresponde a salarios por debajo de los establecidos, para ello se recomienda que no solo se debe atender a los mínimos generales, también se deberá verificar si de acuerdo con las actividades que realizan los trabajadores les correspondería la aplicación del salario mínimo profesional. Cabe destacar que cada año, por lo menos, se aumentan estos salarios.
- IV. La actual adición de esta fracción respecto a jornadas conlleva un análisis de que alcances tienen las palabras "estipulado por Ley". Primeramente, se deben atender los artículos del 58 al 68 de la LFT que no solo se refieren a las jornadas ordinarias de trabajo diurna (8 horas diarias), nocturna (7 horas diarias) y mixta (7.5 horas diarias)

Adicionalmente, se debe considerar dentro de lo permitido por la LFT las jornadas especiales y el tiempo extraordinario, siempre y cuando no rebase las tres horas por día y los tres días a la semana que se tienen como limitante. Es decir, solamente ese podrá considerar jornada inhumana cuando se rebasen los límites mencionados o cuando las horas sean mayores a las permitidas por día de forma ordinaria, periódica y permanente. Para esto se recomienda revisar los horarios, roles de turno y periodos de descanso para tomar alimentos, además de observar los controles internos que se tengan establecidos para demostrar la legalidad de estos.

Ahora bien, en estos casos, cuando no se cumpla con las condicionantes o no se cuente con elementos probatorios de los hechos, la empresa se encontrará en la posibilidad de que adicionalmente a las sanciones económicas establecidas en la LFT y LSS, se agreguen las sanciones conforme a la LGPSEDMTP que serán de 3 a 10 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días multa, que además aumentarán si estos actos se cometen contra pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas quedando en esos casos de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días multa. Adicionalmente, se deberán considerar otros pagos por reparación de daños establecidos en el artículo 48 de la misma Ley.

Así pues, para atender a esta Ley y no estar en el supuesto de cometer un delito de explotación laboral, se deberá realizar un análisis de las condiciones de trabajo de las empresas y en su caso reestructurarlas para evitar riesgos. Para ello, recomendamos efectuar una auditoría laboral que les permita detectar áreas de oportunidad en tiempo.

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



