

## SANCIONES PENALES POR EXCEDER LA JORNADA EXTRAORDINARIA LABORAL

Estimados clientes y amigos,

El pasado 7 de junio se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformaron y adicionaron 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 (la Ley), misma que requiere un minucioso análisis a para dotarles de elementos para su correcta interpretación y aplicación:

### ANTECEDENTES

El **objetivo** de la Ley, entre otros, es establecer los **tipos penales en materia de trata de personas** a fin de instrumentar mecanismos efectivos que **tutelen la vida, la dignidad, la libertad, la integridad y la seguridad de las personas**, cuando estos sean amenazados o lesionados por la comisión de cualquiera de los delitos previstos por este ordenamiento<sup>1</sup>.

Para ello, la Ley establece principios bajo los cuales se deberán interpretar, aplicar y definir las acciones que podrían ser constitutivas de un delito. Algunos de los principios más relevantes al caso que nos ocupa son<sup>2</sup>:

- **INTERSECCIONALIDAD:** reconoce que las desigualdades sistemáticas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social y considera la necesidad de atender al conjunto de relaciones de poder que afectan a la relación, incluidas aquellas fuerzas a nivel macro (como el pasado colonial y la pobreza) y las fuerzas a nivel micro (entre ellas el estado de salud de una persona y la estructura de su familia o comunidad).
- **ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS:** El objetivo de esta metodología es analizar, desde la perspectiva de los derechos humanos, las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo.

---

<sup>1</sup> Artículo 2 de La Ley

<sup>2</sup> Artículo 3 de La Ley

En concordancia con el objetivo de esta Ley – es decir la prevención, erradicación y sanción de la trata de personas – el artículo 21 tipifica y sanciona el **delito de explotación laboral**, al cual se le adicionó un nuevo inciso respecto a la jornada laboral:

**Artículo 21.** *Será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 0 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 afromexicanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días de multa.*

La reforma también dispone en el artículo 42 fracciones VII y VIII de La Ley que las **penas previstas se aumentarán** hasta en una mitad cuando el delito sea cometido contra una mujer embarazada, personas con discapacidad física o psicológica, menor de dieciocho años de edad o que no tenga la capacidad de comprender el significado o no tenga la capacidad de resistir la conducta, o de la tercera edad que no tengan capacidad de valerse por sí misma; o, cuando la víctima pertenezca a pueblos o comunidades indígenas y afromexicana, y en razón de ello sea objeto de alguna condición de desventaja o tenga una condición de vulnerabilidad de acuerdo con la definición prevista en la Ley.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que la jornada puede ser ordinaria y extraordinaria de acuerdo con los siguientes límites<sup>3</sup>:

## **JORNADA ORDINARIA**

- Diurna - 8 horas diarias
- Nocturna - 7 horas diarias
- Mixta – 7.5 horas diarias
- Por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario

---

<sup>3</sup> Artículos 59, 60, 61, 66, 68 y 69 de la Ley Federal del Trabajo.

## **JORNADA EXTRAORDINARIA**

- Debe ser cubierta con un salario al doble por cada hora laborada sin que exceda de 9 horas a la semana
- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido salvo en casos de siniestro o riesgo inminente en los cuales la jornada podrá extenderse el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males.
- Si se labora una jornada extraordinaria excedente de 9 horas, el patrón debe pagar un salario al triple por cada hora laborada y podrá hacerse acreedor a una multa de la STPS de entre 250 a 5000 UMA's (\$27,142.50 a \$54,2850 pesos) por trabajador afectado.

## **ANÁLISIS**

Tal y como se expuso anteriormente, si el objetivo de la Ley es sancionar las conductas que puedan ser constitutivas de trata de personas y explotación laboral, consideramos que el solo hecho de que un patrón consense con su trabajador la extensión de su jornada laboral más allá de los límites permitidos por la ley, no necesariamente implica la comisión de un delito, pues para que éste se configure, es necesario que se cumplan las condiciones previstas por el artículo 21 de la Ley. Es decir, las conductas constitutivas de este delito son la afectación a la dignidad, la libertad, la integridad y la seguridad de los trabajadores, o, inclusive, que éste pierda la vida como consecuencia de laborar en una jornada excesiva de los límites permitidos por la ley laboral.

A nuestro juicio, es evidente que el objetivo de La Ley es sancionar las órdenes del patrón que atenten contra la dignidad y seguridad de los trabajadores, y como tal, no debería considerarse que toda jornada extraordinaria superior a 9 horas semanales atente contra estos principios, máxime si existe un acuerdo mutuo, libre y remunerado de por medio. Si bien este tema aún está sujeto a interpretación judicial, si un patrón solicita a sus trabajadores laborar durante una jornada excesiva, como mínimo debe cumplirse con las obligaciones previstas en la LFT, que por sí mismas deberían ser suficientes para evitar que se actualice el delito de explotación laboral, tales como:

- La jornada excesiva debe ser por excepción y voluntaria
- Se deben respetar los límites legales en cuanto a días y horas de descanso
- Se deben pagar conforme a lo previsto por la LFT
- Las condiciones laborales deben ser seguras, higiénicas y en un ámbito que cumpla con las disposiciones laborales que apliquen al centro de trabajo

En tanto los Tribunales Laborales y Penales, así como los especialistas en materia penal, no se pronuncien sobre la interpretación y alcance de estas sanciones, es importante considerar que los trabajos desarrollados en una jornada extraordinaria por encima del máximo legal podrían intentar ser sancionadas con esta nueva regulación. Por tal motivo les compartimos las siguientes recomendaciones:

- a) Procurar que los trabajadores no laboren fuera de la jornada ordinaria y extraordinaria permitida por la ley.

# Yllanes Ramos

- b) Si por las necesidades de operación, la empresa requiere labores en exceso de la jornada extraordinaria (asumiendo el pago triple de las mismas, las sanciones que pudiera aplicar la autoridad laboral y el posible riesgo penal derivado de la citada reforma) a fin de reducir el riesgo, sugerimos:
- i. Dejar constancia por escrito del consentimiento de los trabajadores para laborar en tales condiciones
  - ii. Hacer el pago conforme a lo previsto por la LFT
  - iii. Documentar la solicitud del trabajador para laborar en una jornada extraordinaria excesiva

Considerando la importancia e impacto de esta reforma en las operaciones de las empresas, es importante que consulten con nuestro equipo cualquier escenario que requiera trabajos en jornada extraordinaria excesiva para analizar cuidadosamente las implicaciones y posibles riesgos que esta podría tener.

Los mantendremos informados sobre cualquier cambio o evolución que pueda haber en este tema. Cualquier duda con gusto estamos disponibles para atenderla.

**BUFETE YLLANES RAMOS**