



DB | Alert

Labor & Employment
Laboral

REFORMAS 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

El pasado 7 de junio del año en curso, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto ("**Decreto**") por virtud del cual 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.

Entre las modificaciones que se incluyeron a la ley antes señalada, se añadió que las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la ley serían consideradas como explotación laboral, lo que se sancionaría con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa —es decir, de \$542,850.00 M.N. a \$5,428,500.00 M.N.—, cuando una persona obtenga, 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.

De igual forma, tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas las penas se incrementarían de 4 a 12 años de prisión, y de

AMENDMENTS TO THE GENERAL LAW TO PREVENT, PUNISH AND ERADICATE CRIMES REGARDING HUMAN TRAFFICKING AND FOR THE PROTECTION AND ASSISTANCE TO THE VICTIMS OF THESE CRIMES

On June 7, 2024, it was published in the Official Gazette of the Federation the decree ("**Decree**") by virtue of which several provisions of the General Law to Prevent, Punish and Eradicate Crimes Regarding Human Trafficking and for the Protection and Assistance to the Victims of these Crimes were amended and added.

Amongst the modifications that were included in the aforementioned law, it was added that working shifts in excess of what is stipulated by law would be considered labor exploitation, which would be punishable by a penalty of 3 to 10 years in prison, and 5 thousand to 50 thousand days of fine —this is, MXP\$542,850.00 to MXP\$5,428,500.00—, when a person obtains, directly or indirectly, unjustifiable benefit, economic or otherwise, illegally, through the work of others, subjecting the person to practices that violate his or her dignity.

Likewise, in the case of people belonging to indigenous and Afro-Mexican individuals and communities, the penalties would increase from 4 to 12 years in prison, and from 7

7 mil a 70 mil días multa –es decir, de \$759,990.00 M.N. a \$7,599,900.00 M.N.–.

Es importante destacar que la Ley Federal del Trabajo (“**LFT**”) regula tanto los límites a las jornadas de trabajo, así como al trabajo realizado en tiempo extraordinario, señalando cómo se deberán de calcular y pagar los salarios correspondientes a aquellos llevados a cabo en tiempo extraordinario.

Sin embargo, no todo el trabajo efectuado en tiempo extraordinario deberá ser considerado como explotación laboral, en la medida que la jornada se extienda por circunstancias extraordinarias que no rebasen de tres horas al día, ni de tres veces a la semana –dicho de otra forma, que las jornadas extraordinarias no rebasen de nueve horas a la semana–, ello sin perder de vista que el empleado podrá legalmente negarse a realizar el trabajo que supere este último límite. De cumplirse con las estas condiciones, el trabajo desempeñado en tiempo extraordinario podría no encuadrar dentro del tipo penal establecido en la ley en comento.

Independientemente de lo anterior, y con el fin de mitigar cualquier riesgo relacionado con una posible explotación laboral, será recomendable que las empresas consideren lo siguiente:

- a. En la medida de lo posible, que el trabajo sea ejecutado dentro de los límites señalados por la LFT en los tres tipos de jornadas –*v.g.* diurna, nocturna y mixta–.
- b. De requerirse labores en tiempo extraordinario, procurar que las mismas no rebasen de nueve horas por semana y, en su caso, que éstas sean debidamente pagadas en los términos señalados en la LFT.
- c. De requerirse labores adicionales que rebasen el tiempo extraordinario señalado en el párrafo anterior, preferentemente acordar por escrito junto con los empleados la realización de las labores correspondientes, a efecto de contar con el consentimiento de los empleados, debiéndose de pagar, en todo caso, los

thousand to 70 thousand days of fine – that is, \$759,990.00 M.N. at \$7,599,900.00 M.N.–.

It is important to highlight that the Mexican Federal Labor Law (“**FLL**”) regulates both the limits on working shifts, as well as work performed overtime, indicating how salaries corresponding to those carried out in overtime must be calculated and paid.

However, not all work carried out overtime should be considered labor exploitation, to the extent that the working shift is extended due to extraordinary circumstances that do not exceed three hours a day, or three times a week –in other words, that overtime work does not exceed nine hours a week–, considering that the employee may legally refuse to perform work that exceeds the aforementioned limit. Should these conditions are met, the work performed overtime may not fall within the criminal offense definition established in the abovementioned law.

Regardless of the foregoing, and in order to mitigate any risk related to a possible labor exploitation, it will be recommended that companies consider the following:

- a. To the extent possible, that the work be carried out within the limits indicated by the FLL in the three types of working shifts –*v.g.* day shift, night shift and mixed shift.
- b. If overtime work is required, ensure that it does not exceed nine hours per week and, if applicable, that it is duly paid in the terms indicated in the FLL.
- c. If additional tasks are required that exceed the overtime indicated in the previous paragraph, preferably agree in writing together with the employees, to carry out the corresponding tasks in order to have the consent of the employees and pay the respective salaries for that overtime worked.

salario respectivos por esa jornada extraordinaria.

- d. Celebrar contratos individuales de trabajo en donde se incluyan disposiciones relativas al tiempo extraordinario.
- e. Contar con un control de asistencias.
- f. Proveer de capacitación al personal de la empresa en relación con las jornadas y horarios bajo los cuales los empleados deberán prestar sus servicios.

De igual forma, cabe resaltar que la LFT señala que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, por lo que en caso de que se quebrenten las disposiciones a que hacen referencia el Decreto, las personas que lleven a cabo actividades relativas a dichos cargos, podrán ser potencialmente considerados como responsables de la comisión de los delitos correspondientes.

Finalmente, en términos del Decreto, estas disposiciones entraron en vigor al día siguiente de su publicación, esto es, a partir del 8 de junio de 2024.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o comentario en relación con lo anterior.

- d. Execute individual employment agreements that include provisions regarding overtime.

- e. To have an attendance control.

- f. Provide training to the company's personnel in relation to the working shifts under which the employees must provide their services.

Likewise, it should be noted that the FLL states that directors, administrators, managers and other people who exercise management or administration functions in the company or establishment will be considered representatives of the employer and in such sense they bind the employer in its relations with the employees, so that in the event that the provisions referred to in the Decree are violated, the people who carry out activities related to said positions may potentially be considered responsible for the commission of the relevant crimes.

Finally, in terms of the Decree, these provisions came into force the day after their publication, that is, as of June 8, 2024.

We remain at your disposal for any questions or comments that you may have.



FERNANDO DE BUEN

