

Nuevas regulaciones laborales en 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

Carlos Reynoso Castillo*

Al paso de los años se han venido perfeccionado y precisando en la legislación laboral las obligaciones que tiene a su cargo un patrón en el centro de trabajo; en su momento, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se incluía un capítulo VII que enumeraba veinticuatro obligaciones concretas que iban desde hacer los pagos a que se hubiera comprometido con sus trabajadores, hasta aspectos muy puntuales como contar con medicamentos profilácticos en los lugares donde había enfermedades tropicales. Estas obligaciones han ido creciendo y aumentando al paso del tiempo, al grado que hoy los patrones deben, entre otras cosas, respetar el derecho a la desconexión en la modalidad de teletrabajo (art 330-E, fracc. VI, Ley Federal del Trabajo). Sin embargo, de manera paralela, en otras leyes, también ha venido creciendo el señalamiento de conductas prohibidas para los patrones, y un espacio en donde esta situación se ha presentado es en el derecho penal, por ejemplo, el Código Penal del DF, que en su art. 206- IV señala, de manera genérica, como un delito el negar o restringir derechos laborales, al igual en varios Estados de la República, y también a nivel federal (Código Penal Federal, art. 149 ter, fracc. II).

El desarrollo de un derecho penal que sanciona conductas que tienen su origen en las relaciones obrero-patronales no es nuevo; en efecto, cabe recordar como desde el siglo pasado ya se hablaba de delitos laborales que son, desde nuestro punto de vista, la evidencia del interés público y social de una rama protectora de los trabajadores como el derecho del trabajo, y así mismo, de su alejamiento de los principios propios del derecho privado.

* Doctor en Derecho, Profesor-Investigador del Departamento de Derecho, miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

Sirva esta breve reflexión introductoria para ubicar los recientes cambios legislativos en donde se hace alusión a conductas que pueden ser consideradas delictivas y que tienen su origen en las relaciones laborales. En efecto, el pasado 7 de junio de 2024 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por medio del cual 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. Esta Ley fue adoptada en el año 2012 (*DOF* 14 junio 2012) y ha tenido, desde entonces, varios cambios. Se trata de una Ley que reglamenta el art. 73 fracción XXI, párrafo primero de la Constitución en materia de trata de personas. Y tiene como finalidad atender el grave problema de la trata de personas en México, desde varios ángulos (La Coordinación en Políticas Públicas, tipos penales y procedimientos específicos, cuidado de la integridad, seguridad y libertad de las personas, reparación del daño, etcétera).

Uno de los aspectos que aborda esta Ley, son los denominados “delitos en materia de trata de personas”, y dentro de ellos se encuentran una serie de supuestos denominados como la “explotación laboral” de una o más personas, misma que puede manifestarse en diversas conductas concretas que la misma Ley enumera. A pesar de la diversidad de supuestos e hipótesis que desarrolla esta Ley, deseamos detenernos, por ahora, en lo señalado por su artículo 21, el cual señala que:

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 (...).

Este artículo 21 fue adicionado, con la reforma que aquí se comenta, con la fracción IV que a la letra dice ahora:

“IV Jornadas de trabajo por encima de lo establecido por la Ley”;

Es decir, será considerado como delito de un patrón cuando incurra en esta conducta señalada. Así mismo, la Ley agrega, para este supuesto, un párrafo que dice que en tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comuni-

dades indígenas y afroamericanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión y de 7 mil a 70 mil días de multa.

Como puede verse, estamos ante disposiciones cuyos objetivos y finalidades son encomiables, aunque la manera como se regulan ha despertado inquietudes y dudas, sobre todo para los patrones y empresas.

Este tipo de cambios legislativos, cuya manera de implementarlos e interpretarlos plantea diversas interrogantes, ha dado lugar también a interesantes cuestionamientos y debates entre los expertos y el foro; algunos de estos aspectos son los siguientes:

Un punto de carácter formal es el relativo a la deficiente técnica jurídica y legislativa que se usó para redactar la adición que se comenta, ya que el nuevo texto señala que, se considerara explotación laboral, a la jornada laboral que esté *por encima de lo estipulado por la Ley*. Hablar de algo que está “por encima” de otra cosa, puede entenderse en un lenguaje coloquial, pero no del todo en un texto jurídico.

En el análisis técnico del nuevo tipo penal que con esta adición se plantea, habría diversos elementos que tendrían que presentarse para que el delito se configure, como son un beneficio injustificable e ilícito, un sometimiento, entre otros, lo cual es relevante para que la autoridad, tanto administrativa como judicial, puedan encuadrarlo como conducta delictiva.

Si bien la Ley Federal del Trabajo, señala que la jornada máxima semanal (diurna) es de 48 horas, también admite la posibilidad de que este límite se supere al señalar que se podrán trabajar hasta 9 horas extras por semana, las que se pagarán al doble, y que incluso si se rebasa ese segundo límite, con horas suplementarias, tendrán un precio diferente con un pago del triple, de las horas normales; en ese sentido, cuando la reforma que se comenta habla de “máximo legal” no es claro a que se refiere. De igual manera, habrá que ver con mucho cuidado los casos específicos que dentro de la Ley ya cuentan con jornadas especiales (trabajadores de buques, pilotos, menores, mujeres, etcétera), así como aquellos casos, también especiales, que se presentan en la práctica (jornadas compactadas, acumuladas, continuas, discontinuas, etcétera), para evitar que se consideren como delitos.

Otro tema es el relativo a las sanciones que se podrían imponer a un patrón que “viole los máximos legales” de la jornada de trabajo. Hay que recordar que ya la Ley Federal del Trabajo prevé sanciones administrativas por viola-

ciones a la legislación laboral (art. 922 y siguientes), las cuales pueden derivar de una inspección de trabajo realizada en la empresa. Por otra parte, al considerar como delictiva esta conducta, esto abre la posibilidad de que sea por la vía penal, mediante una denuncia dicha situación: Hay quienes ven aquí una posible doble sanción por el mismo hecho; sin embargo, se trata de una convergencia que ya existe en otras áreas del Derecho como es el caso del derecho administrativo y el laboral, en tratándose de las responsabilidades y conductas de los trabajadores de confianza, en donde cada ordenamiento puede sancionar, de diferente manera y ante diferentes instancias, una conducta que se origina en el espacio de trabajo.

Estos son solo algunos de los temas que han alimentado el debate en torno a esta adición 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; consideramos que el estudio de la coherencia y armonía entre los diferentes ordenamientos involucrados en este caso, el laboral y el penal, será necesario al momento de analizar un caso concreto y ofrecer una asesoría jurídica.