

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema

Índice:

- **EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?**
- **DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL**
- **BREVES ANTECEDENTES**
- **PRECEDENTE JUDICIAL**
- **BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS**
- **BREVE ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 21 FRACCIÓN IV DE LA “LEY GENERAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS”**
 - **INTERPRETACIÓN DE LEYES**
 - **SIGNIFICADO DE LA PALABRA “SOMETIMIENTO”**
- **DOLO Y ELEMENTOS NECESARIOS DISTINTOS DEL DOLO**
- **ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL PROCEDIMIENTO PENAL**
- **EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR**
- **PRÁCTICAS QUE ATENTAN CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA**
- **NO APLICA LA CUESTIÓN PREJUDICIAL LABORAL**
- **¿A QUIÉNES PUEDEN INTENTAR IMPUTARLES EL HECHO CON APARIENCIA DEL DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL?**
- **DEBER DE DENUNCIAR UN DELITO DE PERSEGUIBILIDAD OFICIOSA**
- **USO O ABUSO DEL DERECHO Y DEBER DE DENUNCIAR EN LO PENAL**
- **OTRAS CONSIDERACIONES EN TORNO DEL DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL**
 - **PRISIÓN PREVENTIVA OFICIOSA**
 - **CASOS DE FLAGRANCIA**
 - **CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA PENAL**
 - **GRADO DE EJECUCIÓN DEL HECHO DELICTIVO**
- **PROTOCOLO DE INSPECCIÓN PARA PREVENIR Y DETECTAR LA TRATA DE PERSONAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO**
- **ALGUNAS REFLEXIONES**

**EXPLOTACIÓN LABORAL
¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?**

Hay voces afirmando que en muchos sectores productivos formales se ha normalizado, en diversos casos y circunstancias, la jornada de trabajo “extraordinaria”. Aseguran que las horas extras pasan a ser, en realidad, jornadas “ordinarias” a manera de aparente simulación “justificable”. En ese contexto, el 7 de junio de 2024 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 de las Víctimas de estos Delitos (mejor conocida como “Ley General contra la Trata de Personas”), reglamentaria del artículo 73 fracción XXI de la Constitución. En consecuencia, se modificó el artículo 21 relativo al delito de Explotación Laboral añadiéndose la **fracción IV**, cuya redacción o descripción preocupa y ocupa actualmente al sector empresarial formal y a muchos legítimos patrones y empleadores de México.

La incertidumbre patronal respecto de la aplicación o no de este delito de Explotación Laboral en su entorno organizacional y los riesgos que ello representa respecto de las **jornadas de cierto tipo de trabajos especiales o con situaciones específicas** como son las inherentes a los trabajadores de confianza; las actividades de los trabajadores en México ante la necesidad de comunicación con horarios de Europa, Asia, Australia y zonas de Norte y Sur América; los trabajadores o la fuerza de ventas en sectores médicos; los comisionistas; trabajadores de seguridad privada; de plataformas petroleras; de la industria aeronáutica civil; trabajadoras domésticas; de la industria marítima mercante; de la metalurgia y minería; de la industria del transporte o choferes; las actividades laborales de profesionistas en diversas profesiones, y el teletrabajo (incluido el derecho a la desconexión y la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo), así como aspectos de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, *entre otras muchas*.

Las breves reflexiones y comentarios preliminares aquí referidos tienen como finalidad servir de conocimiento y análisis preventivo, a manera de enfoque de riesgos, para poner sobre la mesa del debate algunos escenarios probables, potenciales, hipotéticos y/o reales, precisamente ante la falta de claridad legal y ausencia de criterios o consideraciones legales y judiciales que permitan *contundente y expresamente afirmar* que el Tipo Penal del actual delito de Explotación Laboral descrito en el artículo 21 fracción IV no se aplica, *“bajo ninguna circunstancia ni supuesto”*, a las relaciones de trabajo formales o relaciones que hayan iniciado y tenido un origen lícito o legal, a pesar de que por alguna razón, causa o motivo exista la comprobación de la jornada de trabajo por encima de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que permitan confirmar (que dicha reforma penal) no aplica -supuestamente- para las empresas, patrones o empleadores, legítimos y formales, de los sectores industriales, comerciales, profesionales y productivos del país.

Sin embargo, mientras dicho Tipo Penal no describa tal contundente y expresa afirmación o excluyente, los riesgos por abusos en la aplicación o intentos de aplicación penal de este delito en comento, estarán presentes.

DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL

Delito es la conducta típica, antijurídica y culpable, además de punible por las leyes penales. Por su parte, el “*Tipo Penal*” es la descripción que hace el legislador, en la ley penal, de determinadas conductas antisociales, con un contenido o elementos suficientes y necesarios para proteger uno o más bienes jurídicos de interés y rango social.

En este sentido, el **artículo 21 fracción IV** de la “Ley General contra la Trata de Personas” quedó redactado expresa y literalmente de la siguiente manera: “...será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, a 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: ...jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley”.

En consecuencia, dicho artículo (hoy vigente) establece el Tipo Penal del delito de Explotación Laboral con ocasión de las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.

BREVES ANTECEDENTES

La Asamblea General de la ONU emitió la resolución 53/111 el 9 de diciembre de 1998, creando en aquel entonces un Comité especial intergubernamental en relación con la Declaración Política y el Plan de Acción Mundial contra la Delincuencia Organizada Transnacional con la finalidad de organizar la Convención Internacional para analizar la factibilidad de instrumentar tres Protocolos, entre ellos, uno sobre los temas de la trata de mujeres y niños.

Los esfuerzos de dicha Asamblea concretaron en la emisión de la resolución A/RES/55/25 del 15 de noviembre de 2000, adoptando las propuestas de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional, firmándola México el 13 de diciembre de 2002, para entrar en vigor en el país el 25 de septiembre de 2003. Así, se creó el denominado Protocolo de Palermo (https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf)

Como resultado, México impulsó la aplicación en su territorio de la entonces “Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas” publicada el 27 de noviembre de 2007. Sin embargo, ésta ley fue abrogada y sustituida por la actual “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” publicada el 14 de junio de 2012. Y fue recientemente (el 7 de junio de 2024) cuando se *adicionó la fracción IV* al artículo 21 para incluir, como delito de Explotación Laboral, a las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.

La “Ley General contra la Trata de Personas” ha tenido y tiene como objetivo general combatir el comercio ilegal de personas o la trata de éstas. En su exposición de motivos, entre otras cuestiones, señala que el comercio de personas se ha legislado y desarrollado como delito en el orden jurídico internacional bajo el concepto de “Trata”. Consecuentemente se aplica el término “Tratante” a quienes la practican, pero no a quienes explotan y aprovechan el trabajo de estas personas, sino a quienes las consiguen, someten y comercian para ser explotadas. Es decir, en términos del artículo 10 de dicha Ley, a toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas *“con fines de explotación”* se le impondrá de 5 a 15 años de prisión y de un mil a veinte mil días multa, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan para cada uno de los delitos cometidos, previstos y sancionados en dicha Ley y en los códigos penales correspondientes.

Asimismo, señala que se entenderá por **“explotación de una persona”** *a la esclavitud, la condición de siervo, la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, el trabajo o servicios forzados, la mendicidad forzosa, la utilización de personas menores de 18 años o que no tengan la capacidad de comprender el significado del hecho, o no tenga la capacidad de resistir la conducta, en actividades delictivas, y a la “explotación laboral”,* en términos del artículo 21 de dicha Ley.

La exposición de motivos de la “Ley General contra la Trata de Personas” también señala que el fin más conocido -aunque no el más extendido- de la Trata de Personas, es aquel que destina a sus víctimas a ser explotadas sexualmente. Por esta razón muy fácilmente se le confunde tanto por la sociedad como por los medios de comunicación y por los servidores públicos operadores de la Ley, con delitos como el Lenocinio y la Perversión de Menores. Pero es tan vigente como éstos la Trata de Personas destinada a la *explotación laboral* de las personas en condiciones de esclavitud o formas análogas a ésta; a matrimonios forzados o serviles, a ser usadas para tráfico de órganos, a ser vendidas para adopciones ilegales, entre otras.

Y menciona que el Protocolo de Palermo considera, entre las formas de explotación con finalidad de la Trata de Personas, a los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, que *muchos confunden con meros problemas de derecho laboral, como meras relaciones laborales viciadas y abusivas que deben ser conocidos por autoridades del trabajo, sin darse cuenta que bajo este manto en realidad se esconden violaciones a los derechos humanos y sometimiento a través de prácticas que cosifican y denigran a las personas.*

Como en el caso de la Trata con fines de explotación sexual, circunstancias objetivas permiten el desarrollo de la Trata *con fines de explotación laboral*: la vulnerabilidad de las personas derivada de déficits en sus condiciones de existencia; la discriminación que atropella y desprotege lo diferente; la existencia de medios, como la Internet, que permiten que miles de personas en estas condiciones, que quieren mejorar, entren en contacto y caigan en manos de organizaciones dedicadas a este ilícito.

Y continúa señalando que tiene las mismas características: se captan personas contactándolas a través de algún medio u otras personas cercanas; se les engaña con ofrecimientos de empleos lejanos, sostenidos con la palabra o reforzados por presuntas agencias, con condiciones que motivan que la persona decida tomar el riesgo y emprender el viaje, muchas veces con todo y familia. En el destino encuentra que las promesas fueron falsas y, ya aislado de su entorno, se le somete sin alternativas a trabajos en condiciones

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema

REQUENA
ABOGADOS

Abogado Carlos Requena

de explotación que “**implican largas jornadas**”, viviendas y lugares de trabajo hacinadas, mala alimentación, remuneraciones injustas o ausentes, sin servicios médicos ni escuelas para sus hijos; privación parcial o total de libertad de movimiento; limitaciones de comunicación; retenidos mediante amenazas, coacción física o violencia que generan daños psíquicos que contribuyen a la sumisión y pasividad e inducen al silencio y a la no denuncia.

Dicha exposición de motivos de la Ley en comento es enfática en señalar la alta dificultad que supone la investigación de éste delito, debido tanto a su carácter complejo como a la naturaleza clandestina en que se desarrolla. Esta dificultad se incrementa porque se comete *al amparo de la invisibilidad, de la impunidad, de la hipocresía social, de la protección de intereses creados, de leyes ineficaces y un sistema de justicia las más de las veces corrupto y corruptor*. Es decir, dicha Ley se creó para proteger a “personas en condición de vulnerabilidad”. (Nótese que éste último concepto ha venido mutando, ampliándose y actualizándose en lo social).

Los motivos expuestos que justifican la expedición legislativa del delito de Explotación Laboral sirven como antecedentes e importantes criterios orientadores. Pero el único aspecto vinculativo y, por lo tanto, obligatorio para aplicar la ley e imponer las penas correspondientes **es la descripción exacta de la conducta delictiva descrita en el Tipo Penal**. Es decir, el texto del artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas”, aplicable a casos o hechos concretos.

PRECEDENTE JUDICIAL

Existe una *tesis aislada* en materia penal publicada en el Semanario Judicial de la Federación con Registro digital 2023185 de mayo de 2021, a través del cual por unanimidad de votos el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito resolvió aspectos relacionados con **la Trata de Personas, en su vertiente de Explotación Laboral**. Para que se configure este Delito, Previsto y Sancionado en el artículo 21 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, es innecesario acreditar como "Verbos Rectores" del Tipo Penal, alguna de las conductas contenidas en el artículo 10 del mismo ordenamiento. Siendo hasta el momento un criterio orientador para la aplicación del artículo 21 ante hechos con apariencia del delito de Explotación Laboral.

Registro digital: 2023185:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materias(s): Penal

Tesis: I.9o.P.321 P (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2649

Tipo: Aislada

TRATA DE PERSONAS, EN SU VERTIENTE DE EXPLOTACIÓN LABORAL. PARA QUE SE CONFIGURE ESTE DELITO, PREVISTO Y SANCIONADO EN EL ARTÍCULO 21 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, ES INNECESARIO ACREDITAR COMO "VERBOS RECTORES" DEL TIPO, ALGUNA DE LAS CONDUCTAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 10 DEL MISMO ORDENAMIENTO.

Hechos: En la sentencia de segunda instancia que constituye el acto reclamado, la Sala penal absolvió al sentenciado de la comisión del delito de trata de personas, en su vertiente de explotación laboral, previsto y sancionado en el artículo 21 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, bajo la premisa de que había atipicidad, por no haberse acreditado alguno de los "verbos rectores" contenidos en el diverso artículo 10 del mismo ordenamiento, consistentes en captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas; haciendo patente, incluso, la aplicación del Protocolo de Palermo y puntualizando que para entrar al estudio del delito era necesario acreditar un verbo rector (reclutar, captar, enganchar, acoger, transportar, trasladar); en consecuencia, dejó de analizar el resto de los elementos del tipo penal por no tener por acreditada dicha premisa rectora.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito establece que para que se configure el delito de trata de personas, en su vertiente de explotación laboral, previsto en el artículo 21 citado, es innecesario acreditar como "verbos rectores" del tipo, alguna de las conductas contenidas en el artículo 10 del mismo ordenamiento.

Justificación: Lo anterior, porque dichas acciones se advierten independientes, es decir, los elementos de los tipos penales ahí plasmados refieren situaciones diversas, tan es así que tanto para las conductas del artículo 10, como para las del diverso 21, ambos de la referida ley general, se prevén penas independientes y específicas y descripciones que regulan actividades diversas; de ahí que para analizar la comisión del delito de trata de personas, en su vertiente de explotación laboral, la Sala responsable debió establecer de manera concreta la descripción típica de los elementos contenidos en el artículo 21 citado, sin recurrir a los verbos previstos en el diverso artículo 10. Por tanto, la interpretación que sobre la norma se puede realizar al momento de aplicar el tipo penal a la conducta reprochable al activo del delito, para que se pueda realizar la acreditación de los elementos objetivos, subjetivos y normativos, no podrá versar únicamente sobre las conductas rectoras descritas por el tipo penal, toda vez que no nos encontramos ante un ilícito compuesto de diversas conductas que se deban o puedan materializar, para estar en presencia de la comisión del injusto penal, sin que tengan que ir precedidas unas de las otras; máxime que el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocido como "Protocolo de Palermo", en su artículo 3 establece que el delito de trata de personas cometido contra un menor de edad podrá acreditarse, aun cuando el sujeto activo no despliegase la conducta sancionada (captar, transportar, enganchar, etcétera); lo anterior, dado que las legislaciones internacionales rechazan conductas o elementos como el engaño y la violencia o coacción, tratándose de menores, pues éstos no podrían participar de manera voluntaria en una situación propia de trata.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 57/2020. 4 de febrero de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Daniel Guzmán Aguado, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretario: Moisés Alejandro Vázquez Pastrana. Esta tesis se publicó el viernes 28 de mayo de 2021 a las 10:33 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

El criterio jurídico de dicho Tribunal Colegiado de Circuito establece que para que se configure el delito de Trata de Personas, *en su vertiente de Explotación Laboral*, previsto en el artículo 21 citado, no es necesario acreditar, como "verbos rectores" del Tipo Penal, alguna de las conductas expresas contenidas en el diverso artículo 10 de la misma "Ley General contra la Trata de Personas".

Tal justificación, porque ese Tribunal considera que dichas acciones se advierten independientes, es decir, los elementos de los tipos penales ahí plasmados *refieren situaciones diversas*, tan es así que tanto para las conductas del artículo 10, como para las del diverso artículo 21, ambos de la referida ley general, se prevén penas independientes y específicas y descripciones que regulan actividades diversas. De ahí que para analizar la comisión del delito de Trata de Personas, en su vertiente de Explotación Laboral, la autoridad penal debió establecer de manera concreta la descripción típica de los elementos contenidos en el artículo 21 citado, *sin recurrir a los verbos previstos en el diverso artículo 10*. Por tanto, la interpretación que sobre la norma se puede realizar al momento de aplicar la descripción normativa o el tipo penal a la conducta reprochable del probable responsable del delito (por ejemplo, en contra de patrones o empleadores, sean personas físicas o personas jurídicas), para que se pueda realizar la acreditación de los elementos del delito (objetivos, subjetivos y normativos) no podrá versar únicamente sobre las conductas rectoras descritas por el tipo penal, toda vez que no nos encontramos ante un ilícito compuesto de diversas conductas que se deban o puedan materializar, para estar en presencia de la comisión del hecho delictivo, sin que tengan que ir precedidas unas de las otras. Máxime que el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, conocido como "Protocolo de Palermo", en su artículo 3 establece que el delito de Trata de Personas cometido contra un menor de edad podrá acreditarse, aun cuando el probable responsable no desplegara la conducta sancionada (captar, transportar, enganchar, etcétera); lo anterior, dado que las legislaciones internacionales rechazan conductas o elementos como el engaño y la violencia o coacción, tratándose de menores, pues éstos no podrían participar de manera voluntaria en una situación propia de Trata.

Este precedente judicial es orientador para la aplicación del artículo 21 fracción IV de la "Ley General contra la Trata de Personas" de manera autónoma e independiente, a su vez, del artículo 10 de la misma Ley.

BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

La "Ley General contra la Trata de Personas" desde su creación y sus antecedentes históricos tiene como objeto proteger ciertos bienes jurídicos, siendo el más importante **la dignidad humana**.

Y en el caso del delito de Explotación Laboral, específicamente *del artículo 21 fracción IV*, en nuestra opinión también se protegen como bienes jurídicos:

- la dignidad humana,
- el trabajo digno,
- la jornada de trabajo legal y,
- la libre autodeterminación (de condiciones y desarrollo de vida personal).

Recordemos que en el Derecho Penal el bien jurídico es el concreto interés (valor o bien) individual o colectivo, de rango social, protegido en la Ley o Tipo Penal. Tan relevante es, que existe el denominado **“Principio del Bien Jurídico”** el cual ordena que para que la acción o la omisión del probable responsable sean consideradas delictivas, se requiere que lesionen o pongan en peligro, sin causa justa, al bien jurídico tutelado por la ley penal.

BREVE ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 21 FRACCIÓN IV DE LA “LEY GENERAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS”

El delito de Explotación Laboral descrito en el artículo 21 fracción IV (Tipo Penal) debe ser íntegramente analizado, interpretado y, en su caso, aplicado ante los casos o hechos que puedan surgir en la realidad.

En Derecho Penal también existe el denominado **“Principio de Legalidad”** referido a la *tipicidad penal*. Esto significa que es necesaria “la adecuación exacta de la conducta” (hecho acontecido y exteriorizado en la realidad) a la descripción normativa (Tipo Penal) que, de esa conducta, se establece o redacta en la ley penal aplicable. Es decir, el ejercicio de tipicidad es la correspondencia unívoca (uno a uno), entre los aspectos del hecho acontecido y exteriorizado, y los elementos del delito descritos en la ley penal. Por su parte, se denomina *“Tipo Penal”* a la descripción que hace el legislador, en la ley penal, de determinados hechos o conductas antisociales, con un contenido suficiente y necesario para proteger bienes jurídicos.

INTERPRETACIÓN DE LEYES:

La materia penal es de *interpretación exacta o estricta*. En ese sentido, a su vez, existen diversas metodologías aceptadas para interpretar a la ley penal. Entre otras muchas, la denominada “interpretación auténtica o legislativa”, así como la “interpretación gramatical o literal”, y la “interpretación lógica o teleológica”, respectivamente. Lo anterior, con independencia de las interpretaciones o aplicaciones de ley conforme a principios o visiones de corte socialista que pudieran influir en algunos casos concretos.

La “Ley General contra la Trata de Personas” (artículo 3) señala que *la interpretación, aplicación y definición* de las acciones para el cumplimiento de dicha Ley; el diseño e implementación de acciones de prevención, investigación, persecución y sanción de los delitos objeto de tal ordenamiento legal, así como para la protección y asistencia a las víctimas, ofendidos y testigos, se orientarán, además de lo previsto en el orden jurídico nacional, por los siguientes principios, entre ellos:

- *Máxima protección:* Obligación de cualquier autoridad, de velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos humanos de las víctimas y los ofendidos de los delitos previstos por esta Ley. Las autoridades adoptarán, en todo momento, medidas para garantizar su seguridad, protección, bienestar físico y psicológico, su intimidad y el resguardo de su identidad y datos personales.
- *Debida diligencia:* Obligación de los servidores públicos (autoridades) de dar respuesta inmediata, oportuna, eficiente, eficaz y responsable en la prevención, investigación, persecución y sanción, así como en la reparación del daño de los delitos previstos por esta Ley, incluyendo la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, incluyendo la Explotación Laboral.
- *Derecho a la reparación del daño:* Entendida como la obligación del Estado y los Servidores Públicos de tomar todas las medidas necesarias para garantizar a la víctima la restitución de sus derechos, indemnización y rehabilitación por los daños sufridos, así como de vigilar la garantía de no repetición, que entre otros incluye la garantía a la víctima y a la sociedad de que el crimen que se perpetró no volverá a ocurrir en el futuro, el derecho a la verdad que permita conocer lo que verdaderamente sucedió.

La redacción o descripción del artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas” implica una complejidad interpretativa y aplicativa. Sin embargo, dependerá del método de interpretación con el que se pretenda abordar frente a muy diversos casos o hechos que pueden surgir en la realidad.

Habrán quienes intenten aplicarlo con base en una interpretación *gramatical o literal*, siendo ésta la más básica y elemental, pues se atiende a la connotación de las palabras en sus acepciones común y técnica; utilizando el significado literal de las palabras en su forma más simple a través del Diccionario.

Frente a esta interpretación se erige la *lógica o teleológica*, siendo ésta de nivel intelectual superior ya que lo importante es buscar el fin de la función de creación de la ley penal; siendo la que mejor descubre la íntima significación armónica de las palabras, la verdadera voluntad de la ley, deduciéndola, no sólo de las palabras, sino de los múltiples elementos que contribuyen a conformar las disposiciones legales en un tiempo y lugar determinados al momento de aplicarlas, **siempre contextualizándolas**.

Por otra parte, la interpretación *auténtica o legislativa* es la que hace el propio legislador en la misma ley al momento de crearla, tratando de definir los conceptos en y desde la propia ley penal; aunque muchas veces sin la claridad necesaria.

Por ello es relevante ir segmentando la descripción del delito de Explotación Laboral establecido en el artículo 21 fracción IV para finalmente integrar su debida interpretación frente a los casos o hechos reales a los que se pretenda aplicar y sancionar.

a) El primer párrafo del artículo 21 de la “Ley General contra la Trata de Personas” ordena que será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días multa, a quien explote laboralmente a una o más personas. Esta *pena de prisión* resulta trascendente para efectos de impedir la aplicación de alguna *Solución Alternativa* del procedimiento penal.

El delito de Explotación Laboral con ocasión a las “jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley” (o ilegales) exige, por su naturaleza descriptiva, una forma de comisión **dolosa**. En términos de ley, *obra dolosamente* el que, conociendo los elementos objetivos del hecho típico (Tipo Penal) de que se trate, o previendo como posible el resultado típico, quiere o acepta su realización. Es decir, esta conducta delictiva (art. 21 fracción IV) no permite la forma de comisión “culposa” o negligente (aquella que produce el resultado típico penal, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, por violar un deber de cuidado que objetivamente era necesario observar).

Lo anterior significa que este delito de Explotación Laboral no parece permitir la celebración de los denominados “acuerdos reparatorios” (aquellos celebrados entre la víctima u ofendido y el imputado que, una vez aprobados por el Ministerio Público o el Juez de control y cumplidos en sus términos, tienen como efecto la extinción de la acción penal; artículos 186 y 187 del CNPP).

Máxime que, con base en los principios para la investigación, procesamiento e imposición de las sanciones en los delitos en materia de Trata de Personas, se deberá observar y atender el mandato de que el Ministerio Público y los policías “**procederán de oficio**” con el inicio de la indagatoria o carpeta de investigación por este tipo de delitos. Por lo tanto, el delito o hecho con apariencia del delito de Explotación Laboral es *de perseguibilidad oficiosa* y puede ser denunciado por cualquier persona, sin necesidad de solicitud de parte interesada o legitimada, sea víctima u ofendido o no.

Asimismo, en razón de la pena de prisión establecida para *el delito de Explotación Laboral* (artículo 21), no se le permitirá al o a los imputados la posibilidad ni beneficios de la solución alternativa consistente en la “Suspensión Condicional del Proceso” (es decir, el planteamiento formulado por el Ministerio Público o por el imputado, el cual contendrá un plan detallado sobre el pago de la reparación del daño y el sometimiento del imputado a una o varias de las condiciones autorizadas, que garanticen una efectiva tutela de los derechos de la víctima u ofendido y que, en caso de cumplirse, pueda dar lugar a la extinción de la acción penal). Lo anterior, toda vez que dicho delito en su media aritmética de la pena de prisión excede de 5 años (resultado de sumar 3 más 10 igual a 13, entre 2, igual a 6.5 años).

b) El segundo párrafo del artículo 21 establece un texto muy relevante como parte de la descripción del delito en comento, siendo una expresa *interpretación auténtica o legislativa*, pues es el propio legislador quien define, en la misma “Ley General contra la Trata de Personas”, cuándo se actualiza la “Explotación Laboral”, indicando que existe 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: jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley).

Pero vayamos diseccionando e identificando los diversos elementos exigidos concreta y expresamente en dicho segundo párrafo, ya que la conducta delictiva debe necesariamente tener como *finalidad, propósito o intención la explotación laboral*. En este sentido, nótese que se requieren para dicha finalidad 4 aspectos esenciales:

- 1) Que la persona (a quien se le atribuye y reprocha el delito) obtenga, directa o indirectamente, beneficio **injustificable**, económico o de otra índole, ...
- 2) Que lo obtenga de manera **ilícita**, (es decir, ilegalmente)...
- 3) Mediante el trabajo ajeno, **sometiendo** a la persona (víctima u ofendido), ...
- 4) A prácticas que atenten **contra su dignidad**, (es decir, que se dañe o ponga en peligro la dignidad de la persona “sometida”).

Tal parece que la conducta delictiva de Explotación Laboral, en principio, no podría cometerse en el contexto y desde la base de una “relación de trabajo formal”, debidamente originada por un legítimo acuerdo de voluntades cuyo objetivo sea procurar y realizar un trabajo digno. Relación considerando al trabajo como un derecho y un deber social, y no como artículo de comercio. Es decir, de **una relación de trabajo formal cuyo origen o inicio sean lícitos y, por lo tanto, legales**. Surgiendo así dicha relación entre el patrón (empleador) y el trabajador (persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado; entendiéndose por “trabajo” toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio).

En consecuencia, atendiendo a la exposición de motivos de la “Ley General contra la Trata de Personas” es dable interpretar que el delito de Explotación Laboral solo podría perpetrarse (en grado de consumación o de tentativa, respectivamente) en relaciones que tuvieran *un origen e inicio ilícito*, esto es, en condiciones de dolosa invisibilidad, impunidad, hipocresía social y de la protección de intereses ilegales creados.

Sin embargo, con base en un análisis y evaluación de enfoque de riesgos prácticos, es evidente que los patrones o empleadores formales sí pueden ser denunciados penalmente (justificada o injustificadamente) para pretender imputarles (con razón o sin ella) el hecho calificado por la ley como Explotación Laboral.

Es de explorado derecho que generalmente, o en la mayoría de las demandas laborales, los trabajadores demandan (con razón o sin ella) pretensiones diversas como son “horas extras o jornadas de trabajo extraordinarias”. De seguir así la situación o tendencia de los litigios en México, existe el riesgo de que los abogados o asesores de dichos trabajadores, además de las demandas laborales, *también denuncien penalmente los hechos* ante los Ministerios Públicos o Fiscalías aduciendo que tales hechos son con apariencia del delito de Explotación Laboral en la modalidad de jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley.

Entre los muchos probables riesgos, algunos trabajadores podrían argumentar, para efectos penales, que aunque la relación de trabajo inició formalmente, lo cierto es que el Tipo Penal no describe expresamente la necesidad de que el hecho delictivo se cometa única y exclusivamente en el contexto de una relación “informal o ilícita”. Ya que podrían argumentar que su relación laboral, aunque sí se originó lícitamente, hay indicios razonables para suponer que el patrón o empleador obtuvo o está obteniendo beneficio

(económico o de otra índole) *de manera ilícita*, precisamente ante la notoriedad del hecho de la jornada de trabajo (ilegal) en exceso de lo establecido o permitido por la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que a partir del tiempo excesivo (sea un segundo, un minuto o una hora) dicha jornada, *desde ese preciso momento se convierte en ilegal (o que a partir de ese preciso momento la relación laboral también se convierte en ilícita)* y, por lo tanto, en delictiva, siempre que haya datos de prueba que permitan suponer que el trabajo *en exceso* fue a causa del sometimiento (o subordinación) al que lo sujetó, le ordenó o indicó su patrón.

SIGNIFICADO DE LA PALABRA “SOMETIMIENTO”:

Algunos trabajadores que se consideren víctimas u ofendidos por el delito de Explotación Laboral (art. 21) podrían realizar una interpretación “gramatical o literal” de la palabra *sometimiento*. Por ejemplo, podrían acudir simplemente a la definición autorizada del diccionario de la Real Academia Española (RAE), donde se define *sometimiento* como:

m. Acción y efecto de someter. <https://dle.rae.es/sometimiento>

Estando entre sus “sinónimos” los siguientes:

- dominio, sujeción, represión, opresión, doma, conquista, reducción, humillación.
- sumisión, **subordinación**, obediencia, rendición, entrega, capitulación, acatamiento, vasallaje, claudicación.

Tales personas (aparentemente víctimas u ofendidos) podrían argumentar ante las autoridades penales que ellos son trabajadores, aunque emanados de una relación de trabajo formal, son personas físicas que prestan a otra, física o moral (patrón), un trabajo personal “*subordinado*”. Argumentando que **subordinación es sinónimo de sometimiento** (en términos de la RAE) en el contexto de una jornada de trabajo ilegal, por exceder lo establecido por la Ley.

En materia laboral existen las jornadas de trabajo ordinarias, extraordinarias o de trabajos especiales. La Ley Federal del Trabajo autoriza la prolongación de la jornada laboral, pero atendiendo al mandato del artículo 123 de la Constitución estableció limitaciones al servicio extraordinario, denominado comúnmente “horas extras de trabajo”, al no autorizar prestarse más de 3 veces a la semana ni más de 3 horas en cada ocasión, lo que hace un total de 9 horas semanales. Por lo tanto, actualmente las jornadas consisten en lo siguiente:

- Jornada diurna: 48 horas a la semana,
- Jornada nocturna: 42 horas a la semana,
- Jornada mixta: 45 horas a la semana.

Respecto de estos 3 supuestos se autorizan únicamente 9 horas extras semanales. Sin embargo, si la jornada excede de este tiempo adicional se considera jornada por encima de lo estipulado por la Ley Federal del trabajo y, por lo tanto, jornada ilegal.

Registro digital: 2014583:

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 36/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1020

Tipo: *Jurisprudencia*

HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES.

Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria cuando se reclaman hasta 9 horas semanales adicionales, circunstancia que implica que si el reclamo del tiempo extra es mayor, corresponde demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando la autoridad jurisdiccional considere que la prestación solicitada en relación con la jornada laboral extraordinaria no resulta razonable por basarse en un tiempo o jornada considerada inverosímil, debe acotarse a reducir la prestación desproporcionada a la que el legislador consideró moderada, es decir, pagar al trabajador las horas extras hasta por 9 horas semanales que el patrón no acredite con el material probatorio correspondiente, por lo que no es posible condenarlo por el total de las horas extras solicitadas, sino únicamente exentarlo de aquellas que excedan dicho límite, máxime que continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme al citado artículo 784, en relación con el diverso 804, fracción III, del propio ordenamiento legal. De esta manera, la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.

Contradicción de tesis 296/2016. Entre las sustentadas por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito. 8 de marzo de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Jannu Lizárraga Delgado.

Tesis y criterio contendientes: Tesis XVI.2o.T.1 L (10a.), de título y subtítulo: "HORAS EXTRAS. LA CARGA DE LA PRUEBA ESTÁ DIVIDIDA EN CUANTO A LA DURACIÓN QUE SE RECLAME (ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).", aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 14 de agosto de 2015 a las 10:05 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 21, Tomo III, agosto de 2015, página 2185, y el sustentado por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los amparos directos 1736/2015 y 135/2016.

Tesis de jurisprudencia 36/2017 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de marzo de dos mil diecisiete. Esta tesis se publicó el viernes 23 de junio de 2017 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 26 de junio de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Registro digital: 2004123:

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 90/2013 (10a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, página 1059

Tipo: *Jurisprudencia*

TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.

Contradicción de tesis 75/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de abril de 2013. Unanimidad de cuatro votos; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Laura Montes López. Tesis de jurisprudencia 90/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de mayo de dos mil trece.

Por otra parte, **la reducción de la jornada laboral** es un tema que se ha encontrado vigente desde el siglo pasado, existiendo antecedentes vinculantes de otros países en donde *la jornada laboral no sobrepasa las 40 horas, a diferencia de México*, donde hasta el momento se laboran más de las 48 horas. El delito de Explotación Laboral adquiere mayor interés ante el anuncio gubernamental de la propuesta de reforma laboral al artículo 59, entre otros, de la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de fijar un límite al número de horas que corresponden a la jornada laboral semanal. El proyecto de ley pretende reducir dicha jornada laboral a *40 horas por semana* para conceder a los trabajadores 2 días de descanso obligatorios por cada 5 días de trabajo semanales.

Por su parte, México a través de sus Tribunales del Trabajo reconoce la existencia de *jornadas inhumanas*, por notoriamente excesivas.

c) La **fracción IV** del artículo 21 de la “Ley General contra la Trata de Personas” establece lo que dicha ley considera una práctica contra la dignidad de las personas, tal como: la jornada de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley. Al respecto cabe hacer los siguientes comentarios:

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo señala que la “jornada de trabajo” es *el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*. Y el artículo 59 de la misma ley ordena que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, **sin que pueda exceder los máximos legales**.

Pareciera que la “Ley General contra la Trata de Personas” interpreta que la jornada de trabajo “por encima” es la que “excede” de lo “estipulado” por la Ley. Con respecto a estos conceptos, es evidente que la Ley, por sí misma, no estipula sino que “establece u ordena”; siendo las Partes (trabajador y patrón) quienes sí estipulan a través de su voluntad o la autodeterminación de su voluntad, pues son las personas quiénes fijan, convienen, acuerdan o pactan.

Nótese que provoca incertidumbre un aspecto importante de la “Ley General contra la Trata de Personas”, toda vez que este ordenamiento en su artículo 4, fracción II, dispone que *para los efectos de dicha Ley* se entenderá por: “**la Ley**” precisamente 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”.

En consecuencia, cuando el artículo 21, fracción IV, señala expresamente: “Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por **la Ley**”, *normativamente se está refiriendo a la propia “Ley General contra la Trata de Personas”*. Esto es una notoria falla de técnica legislativa, pues conforme a una interpretación lógica o teleológica se debería asumir que, en realidad, al señalar “la Ley” se refiere a la “Ley Federal del Trabajo”, por ser ésta quien regula las relaciones y jornadas de trabajo.

Pero en materia penal existe **el principio de exacta aplicación de la ley penal** en su vertiente de taxatividad, contenido en el artículo 14, párrafo tercero, de la Constitución, donde se ordena que en los juicios del orden criminal (o penal) queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una *ley exactamente aplicable al delito de que se trata*. Es por virtud de la taxatividad penal que los textos legales que contienen conductas como delito deben describir con suficiente precisión y claridad los supuestos y elementos para la aplicación de la ley específica al hecho concreto.

Habremos de esperar y ver qué resuelven las autoridades penales en definitiva en este sentido, respecto de la descripción textual de la fracción IV del artículo 21 de la “Ley General contra la Trata de Personas”, concretamente al describir el concepto: *la Ley*.

DOLO Y ELEMENTOS NECESARIOS DISTINTOS DEL DOLO

El delito de Explotación Laboral por su naturaleza conlleva la necesidad de que la conducta sea cometida dolosamente. En Derecho Penal se considera que *obra dolosamente* el que, conociendo los elementos objetivos del hecho típico de que se trate, o previendo como posible el resultado típico, quiere o acepta su realización.

Dicho delito no permite la forma de comisión “culposa” (comúnmente denominada negligente). Recordando que obra culposamente el que produce el resultado típico, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, en virtud de la violación de un deber de cuidado que objetivamente era necesario observar.

El Tipo Penal de Explotación Laboral, además del dolo necesario atribuible a quien cometa el delito, *exige también la comprobación de otros elementos o componentes, adicionales al dolo*, que enmarcan la descripción delictiva, los cuales deben actualizarse necesaria y conjuntamente en el hecho con apariencia de delito, siendo los siguientes:

- Con el fin, intención o propósito de explotación laboral:
- *Injustificable* (el beneficio),
- De manera *ilícita* (la obtención del beneficio),
- *Sometiendo* a la persona (víctima u ofendido: trabajador) y,
- Prácticas que atenten *contra la dignidad* de la persona (víctima u ofendido).

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL PROCEDIMIENTO PENAL

Existe en Derecho Penal el **Principio de presunción de inocencia** (no siempre respetado ni aplicado), el cual señala que toda persona se presume inocente y será tratada como tal en todas las etapas del procedimiento, mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el Órgano jurisdiccional, en los términos de ley. Asimismo, el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP) en México señala que “el procedimiento penal” comprende las siguientes etapas:

1) La etapa de investigación, que comprende las siguientes fases:

a) *Investigación inicial*, que comienza con la presentación de la denuncia penal y concluye cuando el imputado queda a disposición del Juez de control para que se le formule imputación (desarrollándose la denominada audiencia inicial ante dicho Juez de control para la formal imputación y, en su caso, la solicitud de vinculación a proceso en contra del imputado), e

b) *Investigación complementaria*, que comprende desde la formulación de la imputación y se agota una vez que se haya cerrado la investigación;

La investigación no se interrumpe ni se suspende durante el tiempo en que se lleve a cabo la audiencia inicial hasta su conclusión o durante la víspera de la ejecución de una orden de aprehensión. El ejercicio de la acción penal inicia con la solicitud de (i) citatorio a audiencia inicial, (ii) puesta a disposición del detenido ante la autoridad judicial, (iii) cuando se solicita la orden de aprehensión o, (iv) cuando se solicita la orden de comparecencia. Con lo cual el Ministerio Público no perderá la dirección de la investigación.

2) La etapa intermedia o de preparación del juicio, que comprende desde la formulación de la acusación hasta el auto de apertura del juicio, y

3) La etapa de juicio, que comprende desde que se recibe el auto de apertura a juicio hasta la sentencia emitida por el Tribunal de enjuiciamiento.

El proceso penal dará inicio con la audiencia inicial, y terminará con la sentencia firme.

Cuando se presenta una denuncia penal por persona determinada que considera se ha cometido un hecho con apariencia de delito en su agravio, el Ministerio Público o Fiscal correspondiente tendrá diversas obligaciones, entre otras, las siguientes (Artículo 131 del CNPP):

- Recibir las denuncias o querellas que le presenten en forma oral, por escrito, o a través de medios digitales, *incluso mediante denuncias anónimas*, en términos de las disposiciones legales aplicables, sobre hechos que puedan constituir algún delito (como es el caso del delito de Explotación Laboral);
- Ejercer la conducción y el mando de la investigación de los delitos, para lo cual deberá coordinar a las Policías y a los Peritos durante la misma;
- Iniciar la investigación correspondiente (carpeta de investigación) cuando así proceda en los delitos de perseguibilidad oficiosa (como es el caso de los delitos de Trata de Personas, incluyendo el de Explotación Laboral) y, en su caso, ordenar la recolección de indicios y medios de prueba que deberán servir para sus respectivas resoluciones y las del Órgano jurisdiccional, así como recabar los elementos necesarios que determinen el daño causado por el delito y la cuantificación del mismo para los efectos de su reparación.
- Ordenar a la Policía y a sus auxiliares, en el ámbito de su competencia, la práctica de actos de investigación conducentes para el esclarecimiento del hecho delictivo, así como analizar las que dichas autoridades hubieren practicado;
- Solicitar las medidas cautelares aplicables al imputado en el proceso, en atención a las disposiciones conducentes y promover su cumplimiento;
- Brindar las medidas de seguridad necesarias, a efecto de garantizar que las víctimas u ofendidos o testigos del delito puedan llevar a cabo la identificación del imputado sin riesgo para ellos;

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema

REQUENA
ABOGADOS

Abogado Carlos Requena

- Solicitar el pago de la reparación del daño a favor de la víctima u ofendido del delito, sin perjuicio de que éstos lo pudieran solicitar directamente;
- Actuar en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución;
- Determinar (resolver) el “archivo temporal”, y el “no ejercicio de la acción penal”, así como ejercer la “facultad de no investigar” en los casos autorizados por el CNPP, según sea el caso.

La investigación penal tiene por objeto que el Ministerio Público reúna *indicios* para el esclarecimiento de los hechos y, en su caso, los *datos de prueba* para sustentar el ejercicio de la acción penal, la acusación contra el imputado y la reparación del daño, según corresponda y atendiendo a la etapa del procedimiento (Artículo 213 del CNPP).

En ese sentido lo relevante a destacar, para efectos de los hechos probablemente constitutivos del delito de Explotación Laboral, es que en la etapa inicial del procedimiento penal y al momento de debatir la vinculación o no a proceso en la audiencia inicial ante juez de control, previa judicialización de la carpeta de investigación, el Ministerio Público y/o los asesores jurídicos de las víctimas u ofendidos *solo requieren indicios o datos de prueba con un “estándar probatorio básico”* y, por lo tanto, “un aparente estándar probatorio bajo”. Es decir, requieren únicamente indicios razonables como requisito para dictar el auto de vinculación a proceso penal, pues el Juez de control, a petición del Ministerio Público, dictará el auto de vinculación del imputado a proceso, siempre que:

- Se haya formulado la imputación;
- Se haya otorgado al imputado la oportunidad para declarar;
- De los antecedentes de la investigación expuestos por el Ministerio Público, se desprendan datos de prueba que establezcan que se ha cometido un hecho que la ley señala como delito y que exista la probabilidad de que el imputado lo cometió o participó en su comisión. Se entenderá que obran datos que establecen que se ha cometido un hecho que la ley señale como delito *cuando existan indicios razonables que así permitan suponerlo*, y
- Que no se actualice una causa de extinción de la acción penal o excluyente del delito.

EL CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR

Este tema resulta sumamente interesante y es necesario contextualizarlo legalmente para efectos del delito de Explotación Laboral del artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas”.

Los Códigos Penales en México establecen diversas “causas de exclusión del delito”. Es decir, el delito, como regla general, *se excluye* cuando concurre una causa de atipicidad, causa de justificación o causa de inculpabilidad, respectivamente.

En el caso que nos atañe habrá “causa de atipicidad”, entre otras, cuando se actúe con *el consentimiento* del titular del bien jurídico afectado, o del legitimado legalmente para otorgarlo, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un bien jurídico *disponible*;
- b) Que el titular del bien jurídico, o quien esté legitimado para consentir, tenga la capacidad jurídica para disponer libremente del bien; y
- c) Que el consentimiento sea expreso o tácito y no medie algún vicio del consentimiento.

Sin embargo, esta regla general no tiene validez ni aplicación cuando existan reglas especiales para la aplicación de algún tipo penal. Siendo el caso que la “Ley General contra la Trata de Personas” establece reglas comunes para los delitos previstos en dicha Ley. Concretamente en su artículo 40 dispone expresamente que *el consentimiento otorgado por la víctima, cualquiera que sea su edad y en cualquier modalidad de los delitos previstos en esta Ley no constituirá causa excluyente de responsabilidad penal*.

A mayor abundamiento, en la propia exposición de motivos de dicha Ley General se señala que los delitos de Trata de Personas retoman casi puntualmente en todos sus términos la descripción que, como marco, propone el Protocolo de Palermo, al buscar garantizar *un piso mínimo de dignidad* y proteger la libertad del individuo para optar por planes de vida jurídicamente tolerados *y ampara un interés social que no puede resultar disponible individualmente*; tutela la garantía de las personas a la libertad física y psíquica de autodeterminación y elegir un plan de vida, elección que tiene como límite la asunción voluntaria de condiciones de vida que puedan ser consideradas como esclavas o similares. *En ningún caso el Bien Jurídico es disponible para la víctima*, por lo que no puede considerarse el consentimiento como excluyente de la conducta delictiva, mucho menos si se trata de una persona menor de edad. Así fue aceptado por México en la firma del Protocolo de Palermo.

En consecuencia, en Derecho Penal, conforme al principio de especialidad el cual precisa que la disposición legal especial prevalecerá sobre la general, se debe atender a lo regulado de manera especial por la “Ley General de Trata de Personas”, sin que prevalezcan (en materia de consentimiento) las disposiciones de los Códigos Penales aplicables. En este sentido, en el delito de Explotación Laboral los bienes jurídicos protegidos consistentes en: (i) la dignidad humana, (ii) el trabajo digno, (iii) la jornada de trabajo legal y, (iv) la libre autodeterminación de condiciones y desarrollo de vida, *no son bienes disponibles*. Por lo que ninguna persona con la calidad de trabajador, formal e informal, podrá excluir el delito en su agravio *únicamente* a través del otorgamiento de su consentimiento para la jornada de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley. Máxime que el Derecho Laboral establece que la renuncia de derechos laborales será nula.

En estos contextos es necesario contrastar la figura o acto del “consentimiento” del trabajador (consentimiento para trabajar jornadas de tiempo extra o extraordinarias) frente a uno de los muchos elementos del Tipo Penal del delito de Expropiación Laboral (artículo 21 fracción IV), concretamente frente al requisito de que el patrón imputable haya *sometido a la persona* (trabajador) a prácticas que atenten contra su dignidad (jornada laboral extraordinaria ilegal). Esto es, frente al hecho demostrable del “**sometimiento doloso**” con el fin de explotación laboral.

Nótese que si el trabajador otorga libre, consciente y voluntariamente “su consentimiento” al patrón o empleador es evidente que ello podría eliminar cualquier posibilidad fáctica de “sometimiento”. Parece que *fácticamente son incompatibles el consentimiento y el sometimiento, al no poder coexistir simultáneamente en el hecho real*. Esto es, a pesar de que dicho consentimiento sea nulo (desde el punto de vista del Derecho Laboral) o no sea excluyente de responsabilidad penal (desde el punto de vista del Derecho Penal). Lo cierto es que, fácticamente, la existencia legítima de tal consentimiento (libre, consciente, voluntario y, sobre todo, expreso) del trabajador podría evitar que las autoridades penales apliquen o acrediten uno de los muchos elementos del segundo párrafo del artículo 21 de la “Ley General contra la Trata de Personas” (*atipicidad*), por no actualizarse (la Explotación Laboral) precisamente al no exteriorizarse fácticamente el hecho de “someter” a la persona (trabajador). Sin embargo, será interesante el debate procesal, probatorio y valorativo en ese sentido. Máxime que gramaticalmente sometimiento *es* *sinónimo* de subordinación, según la RAE.

Resulta contrastante aplicar el artículo 40 de la “Ley General contra la Trata de Personas” en las relaciones de trabajo que tienen un origen lícito o en las relaciones del trabajo formal. Quizá haya trabajadores que den su consentimiento tácito o expreso para trabajar más de 57 horas a la semana. Sea porque quieren trabajar más, porque necesitan trabajar más para ganar más o producir más, incluso acreditando al patrón que gozan de excelente salud y capacidades físicas para la jornada de trabajo extraordinario. En este sentido, alguien podría argumentar que la autodeterminación de la propia voluntad consciente y libre no podría restringirse ni limitarse, menos aún por la Ley.

Nótese que actualmente se habla incluso de la existencia del derecho a la autodeterminación física ante el suicidio o derecho a quitarse la propia vida (sin la ayuda ni asistencia de otro) o del ejercicio de la libertad plena con respecto a la propia vida. Además, hay quienes argumentar el derecho a cambiar de género, y que a nadie puede coartarse el derecho de ejercer su libertad a la identidad del género sexual. A lo anterior, podría sumarse también la autodeterminación total de la voluntad por la intención de algunas personas o grupo de transespecies, quienes se manifiestan y reclaman su derecho a ser reconocidos como “perros”. El término “transespecie” hace referencia a aquellas personas que no se identifican como seres humanos, si no como especie animal. https://www.larazon.es/sucesos/grupo-personas-manifiestan-reclaman-derecho-ser-reconocidos-como-perros_202309196509b6e41fb4a600013e1967.html

Luego entonces, ¿por qué una “Ley” limita y exceptúa el consentimiento otorgado y ordena que constituirá causa excluyente de responsabilidad penal, a pesar de ser un consentimiento consciente, libre y voluntario? Una razón es porque la “Ley General contra la Trata de Personas” precisamente aplica (legalmente) *para la protección de personas en condiciones objetivas de vulnerabilidad*, para combatir el tráfico o comercio ilegal de personas que son explotadas en contextos de relaciones que nacen y se desarrollan en la ilegalidad con fines de explotación sexual, tráfico de órganos, explotación bélica, y *explotación laboral* (como formas de esclavitud o similares), entre otras formas de explotación *ilícitas*.

**PRÁCTICAS QUE ATENTAN
CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA**

El Derecho reconoce que existe daño o puesta en peligro a bienes o derechos intangibles cuando se causa afcción o perturbación en el ánimo o “la dignidad” de las personas. De igual forma, se reconoce el “*daño moral*” cuando, entre otras cuestiones, se acredita el agravio a los sentimientos, afectos e integridad psíquica de la persona humana.

En el Derecho Penal se ordena que la reparación del daño debe ser integral, adecuada, eficaz, efectiva, proporcional a la gravedad del daño causado y a la afectación sufrida y, entre otros aspectos, comprenderá la indemnización del daño moral causado.

Registro digital: 2027015:

Instancia: Primera Sala

Undécima Época

Materias(s): Constitucional, Civil

Tesis: 1a./J. 109/2023 (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 28, Agosto de 2023, Tomo II, página 1262

Tipo: *Jurisprudencia*

DAÑO MORAL. LINEAMIENTOS GENERALES PARA SU CUANTIFICACIÓN.

Hechos: Una persona presentó una demanda de responsabilidad civil objetiva por la muerte de su hijo con motivo de una descarga eléctrica. En primera instancia se absolvió a la demandada principal y a la aseguradora. En apelación, el Tribunal Unitario de Circuito declaró la improcedencia de la indemnización por daño patrimonial; sin embargo, condenó a las demandadas por daño moral, fijando su cuantificación en correlación con el monto que hubiere correspondido al daño material. El actor promovió un juicio de amparo, el cual fue negado. Para el Tribunal Colegiado de Circuito del conocimiento fue correcta la forma en que se cuantificó el daño moral. En desacuerdo con esta decisión, se interpuso un recurso de revisión.

Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que existen ciertos lineamientos generales para la cuantificación del daño moral; esto, en atención a lo fallado en una gran diversidad de precedentes, como los amparos directos 30/2013, 31/2013 y 50/2015 y los amparos directos en revisión 4555/2013, 4646/2014, 593/2015, 5826/2015, 4332/2018, 5490/2016, 538/2021 y 539/2021, entre otros.

Justificación: Por lo que hace a la cuantificación del daño moral, los precedentes de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación han delineado las siguientes pautas generales: 1) Debe buscarse en todo momento la reparación integral del daño moral. No se aceptan límites o topes legales previamente establecidos o parámetros base sin posibilidad de modificación o valoración casuística por parte del juzgador. 2) En caso de condenarse a una indemnización, ésta debe ser integral, equitativa y justa, así como cubrirse de forma expedita una vez que sea exigible. 3) No se puede condicionar, sujetar, asimilar o limitar el daño moral a la indemnización por daño material, pues cada uno responde a sus propias particularidades.

Consecuentemente, la persona juzgadora debe ser especialmente meticulosa para no sobredimensionar el monto indemnizatorio que corresponde a este tipo de daño. El daño moral no es un cajón de sastre para que, ante la dificultad de cuantificar otro tipo de daño como el patrimonial (en específico, lo que corresponde a la partida de lucro cesante), se fijen condenas más elevadas bajo una pretendida satisfacción de este derecho o interés extrapatrimonial, pero que en realidad buscan corregir los problemas de cuantificación del daño patrimonial. Además, toda vez que el daño inmaterial puede tener consecuencias de índole patrimonial, la persona juzgadora debe tener cuidado en no traslapar o duplicar la indemnización que corresponda al daño patrimonial de aquella que corresponda a la partida patrimonial del daño moral.

4) No se debe confundir la valoración de la existencia de los daños morales con la cuantificación de la compensación que le corresponde. Son operaciones conceptualmente distintas. 5) Los elementos de cuantificación de una indemnización previstos legalmente (como los establecidos en el artículo 1916, párrafo cuarto, del Código Civil Federal y en normas estatales análogas) son factores meramente indicativos. Es una guía para el actuar de las personas juzgadoras, partiendo de la función y la finalidad del derecho a la reparación del daño moral. 6) Debe distinguirse la aplicabilidad de los elementos de cuantificación de una indemnización tratándose de un caso de responsabilidad civil subjetiva de uno de responsabilidad civil objetiva. Dependiendo del tipo de caso, pueden existir variaciones o acotaciones a los elementos de cuantificación de la indemnización del daño moral; por ejemplo, lo relativo al grado de responsabilidad. 7) La persona juzgadora al momento de condenar a daños morales debe respetar y proteger el derecho a la igualdad jurídica; lo que implica que ante casos iguales debe imponer condenas iguales. 8) Debe salvaguardarse, a su vez, el principio imperante en el derecho de daños de no sobre indemnización de la víctima o enriquecimiento injustificado. 9) Finalmente, pueden existir casos en los que sea posible reducir la respectiva indemnización del daño moral que tendría que aplicarse en atención al derecho a la reparación integral. Esta situación es de carácter estrictamente excepcional y se activará cuando en el juicio se demuestre que la indemnización que proceda generará una carga opresiva para el responsable a la luz de la situación económica de las partes; en particular, a fin de proteger el derecho al mínimo vital. Una condena por daño moral no puede implicar que se le niegue a la persona responsable la posibilidad de satisfacer sus necesidades más básicas y las de su familia. Siendo importante diferenciar la aplicación de esta disposición por lo que hace a los seres humanos y a las personas morales; en específico, si el responsable directo o solidario es un agente de seguros. Las aseguradoras no pueden exigir esta reducción por lo que a su ámbito se refiere ya que, contractualmente, deben responder por el total de la suma asegurada.

Amparo directo en revisión 2558/2021. Antonino Salinas Mejía. 19 de enero de 2022. Cinco votos de las Ministras Norma Lucía Piña Hernández y Ana Margarita Ríos Farjat, y los Ministros Juan Luis González Alcántara Carrancá, Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto concurrente, y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Miguel Antonio Núñez Valadez. Tesis de jurisprudencia 109/2023 (11a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de nueve de agosto de dos mil veintitrés. Nota: La parte conducente de las sentencias relativas a los amparos directos en revisión 5826/2015 y 538/2021 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 21 de abril de 2017 a las 10:25 horas y 26 de agosto de 2022 a las 10:34 horas, así como en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo I, abril de 2017, página 731 y Undécima Época, Libro 16, Tomo III, agosto de 2022, página 2534, con números de registro digital: 27068 y 30855, respectivamente. Esta tesis se publicó el viernes 18 de agosto de 2023 a las 10:26 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 21 de agosto de 2023, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Coincidimos en que el respeto a la dignidad de las personas es y debe ser total. Sin embargo, para efectos procesales en materia penal, concretamente ante la denuncia (expresa o anónima) o intento de imputación del delito de Explotación Laboral en contra de algún patrón o empleador, con ocasión a la jornada de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley (pero originada o emanada de una relación de trabajo formal) pudieran surgir arduos o acalorados debates, diversas valoraciones probatorias y contradictorios argumentos, entre otros muchos aspectos, respecto de si la simple jornada de trabajo extraordinario “ilegal” puede ser considerada, en automático o por mera expresión de la “Ley General contra la Trata de Personas” (artículo 21 fracción IV) como práctica que atenta contra la dignidad del trabajador.

Supongamos el caso de un trabajador, inmerso en una relación formal y legítima de trabajo, que por alguno o diversos factores excede el tiempo de su jornada extraordinaria. Digamos que excede de 57 horas su jornada diurna (48 más 9 horas extras semanales). Y que dicho excedente acumula no más de 1 o 2 horas extras “ilegales” por encima de lo estipulado (establecido) por la Ley (Ley Federal del Trabajo). ¿Pudiéramos afirmar que a causa de esa hora o 2 horas extras sí se dañó efectivamente o puso en peligro la dignidad del trabajador? Quizá sí, quizá no. Dependería de muchas circunstancias físicas o psicoemocionales. Pero, en este caso ¿podría afirmarse que tan solo por 1 o 2 horas extras pueden considerarse, necesariamente, prácticas que atentan contra su dignidad o qué se ha vulnerado efectivamente el trabajo digno del trabajador?

Recordemos el Principio de Bien Jurídico en el Derecho Penal, el cual señala que para que la acción o la omisión sean consideradas delictivas (conducta atribuible del delito de Explotación Laboral), se requiere que lesionen o pongan en peligro, sin causa justa, al bien jurídico tutelado por la ley penal.

Luego entonces, ¿la simple jornada de trabajo extraordinario ilegal puede o debe ser considerada, en automático o por mera expresión de la “Ley General contra la Trata de Personas” (artículo 21 fracción IV), como práctica atentatoria contra la dignidad del trabajador? O será necesario la acreditación por medio de datos de prueba útiles, idóneos y pertinentes que permitan demostrar el daño o puesta en peligro a la dignidad de la persona humana concreta y en específico, atendiendo al caso concreto de las relaciones de trabajo formales y de origen legítimo.

Coincidimos en que la “dignidad humana” es un bien o valor intrínseco a la naturaleza del ser humano; ***dignidad que se transfiere a los diversos grados y categorías de los derechos humanos y fundamentales.*** Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, la Constitución Política, los Tratados internacionales y las leyes. El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

Al respecto existen múltiples principios, entre otros, el **Principio de Interdependencia**, consistente en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados.

O el **Principio de Indivisibilidad** que implica que los derechos humanos no pueden ser fragmentados sea cual fuere su naturaleza. Cada uno de ellos conforma una totalidad, de tal forma que se deben reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades. Así como el **Principio de Progresividad** que constituye una obligación del Estado Mexicano para asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso de los derechos. El Estado debe proveer las condiciones más óptimas de disfrute de los derechos y no disminuir ese nivel logrado.

NO APLICA LA CUESTIÓN PREJUDICIAL LABORAL

Para la prevención, investigación, persecución y sanción de los delitos en materia de trata de personas establecidos en la “Ley General contra la Trata de Personas”, así como para su interpretación y aplicación, **la Ley no prevé ni requiere alguna Cuestión Prejudicial**. Es decir, para que el Ministerio Público, Fiscal y Jueces Penales apliquen el Tipo Penal del delito de Explotación Laboral (artículo 21, fracción IV) no se necesita resolver ningún aspecto de manera previa (a lo penal) por parte de las autoridades laborales. No se requiere ninguna resolución, estudio ni opinión previa de las autoridades en materia del Trabajo (la Secretaría del Trabajo o los Tribunales del Trabajo) para que las autoridades penales competentes identifiquen, analicen, valoren y apliquen los hechos y elementos del delito de Explotación Laboral.

La materia laboral y penal, respectivamente, son autónomas y excluyentes. Por lo que es previsible lleguen a existir probables o posibles contradicciones entre ambas materias (conflicto de leyes) en los casos en que trabajadores (que se consideren víctimas u ofendidos del hecho con apariencia del delito de Explotación Laboral) demanden ante las autoridades del trabajo y, simultáneamente, denuncien el hecho ante las autoridades penales. Siendo precisamente el mismo hecho cuestionado, debatido, probado y resuelto por ambas materias (laboral y penal) en distintos momentos, concretamente ante el caso cuestionado de algún hecho consistente en que un patrón o empleador (persona física o jurídica) obtuvo o está obteniendo, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona (trabajador) a prácticas que atentan contra su dignidad, tales como específicamente su jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley, por tener indicios razonables para suponer el hecho de la jornada de trabajo excesiva o jornada de trabajo extraordinaria ilegal y existir probabilidad de que el patrón (imputado o sujeto a investigación penal) participó en la comisión de la explotación laboral.

Esto es, a sabiendas de que la relación de trabajo, aunque inició formal y, por ende, lícita, lo que ahora demanda (laboralmente) y denuncia (penalmente) dicho trabajador **es el componente fáctico posterior**, en el sentido de que dicha relación actualizó una jornada ilegal, presumiéndose esa o esas horas extras las causantes de beneficio injustificable de manera ilícita al ser “sometido o subordinado intencionalmente” a trabajar su jornada laboral por encima o en exceso de lo permitido o autorizado por la ley laboral, habiéndose dañado o puesto en peligro su dignidad.

La descripción del Tipo Penal del delito de Explotación Laboral (artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas”), tal y como está actualmente redactada, implica que se va a dejar en manos de las autoridades penales la interpretación y aplicación del contenido, alcances y efectos de dicho delito, sin necesidad de tener que recurrir, legal o vinculantemente, a la previa opinión, análisis, valoración y/o intervención de las autoridades laborales.

Al respecto se vislumbra que haya, probablemente, diversidad de situaciones fácticas dudosas o confusas en sede penal cuando surjan casos como los siguientes, de entre otros muchísimos que podrían surgir en la realidad:

- a) El caso de un Proveedor (de una sociedad o persona jurídica) que envía a su trabajador a laborar en las instalaciones de su Cliente, concretamente a un especialista en IT (*information technology*) para atender y solucionar un problema, incidente grave o crisis de falla informática o ataque cibernético. Y dicho trabajador por la gravedad, urgencia, presión o trascendencia del servicio, por indicaciones, orden y/o petición de su patrón, llega a laborar muchas o muchísimas horas extras en exceso (jornada de trabajo extraordinaria ilegal). Dicho trabajador molesto y agotado decide denunciar a su patrón (empresa Proveedora) y, simultáneamente, también al Cliente de su patrón (empresa o persona jurídica que afirma obtuvo “indirectamente” beneficio (de otra índole a la económica) al tratarle de solucionar su problema informático; argumentando que dicho beneficio directo obtenido por su patrón, e indirectamente por el Cliente, fue de manera ilícita, pues él como trabajador no estaba autorizado por la ley para laborar tantas horas extras por encima de las permitidas por dicha ley, realizando su trabajo sometido (por vía de la subordinación) por la presión de su patrón y, por lo tanto, sometido a prácticas que atentaron contra su dignidad, tan es así que tiene testigos de su afectación psicológica y un diagnóstico médico que indica alteraciones emocionales.
- b) O cuando las autoridades penales deban investigar, interpretar y evaluar algún caso con base en los indicios o datos de prueba, concretamente el contenido y alcances del artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, cuando un trabajador dentro de una relación formal y legal de trabajo denuncia hechos con apariencia del delito de Explotación Laboral (artículo 21 fracción IV) por tener indicios razonables de condiciones o supuestos en que se considera computado, distribuido o integrado como “tiempo efectivo” de la jornada de trabajo, cuando dicho trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las “horas de reposo y horas de comida”, respectivamente.

**¿A QUIÉNES PUEDEN INTENTAR IMPUTARLES
EL HECHO CON APARIENCIA DEL DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL?**

Las potenciales o eventuales denuncias penales podrían dirigirse o enderezarse *en contra del patrón o empleador*, sean personas físicas o personas jurídicas (personas morales).

A nivel de **personas físicas** (probablemente sujetas a investigación penal) la “Ley General contra la Trata de Personas” señala que las penas previstas en los delitos en materia de Trata de Personas, incluido el delito de Explotación Laboral, se aplicarán “también” a quien los:

- prepare,
- promueva,
- incite,
- facilite o
- colabore.

Cuando dicha Ley señala “también” parece referirse en adición a las reglas generales de autoría y participación de los responsables de los delitos. Es decir, los Códigos Penales señalan que son responsables del delito, quiénes:

- Lo realicen por sí;
- Lo realicen conjuntamente con otro u otros autores del delito;
- Lo lleven a cabo sirviéndose de otro como instrumento;
- Determinen dolosamente al autor del delito a cometerlo;
- Dolosamente presten ayuda o auxilio al autor del delito para su comisión; y
- Con posterioridad a su ejecución auxilien, al autor del delito en cumplimiento de una promesa anterior al delito.

Quienes únicamente intervengan en la planeación o preparación del delito, así como quienes determinen a otro o le presten ayuda o auxilio, sólo responderán si el hecho antijurídico del autor responsable alcanza al menos el grado de tentativa del delito que se quiso cometer.

La instigación y la complicidad a que se refieren las fracciones IV y V, respectivamente, sólo son admisibles en los delitos dolosos.

En este sentido, algunos trabajadores que se consideren agraviados (probables víctimas u ofendidos) podrían con apoyo de sus asesores jurídicos intentar sujetar a investigación penal o imputar a *las personas físicas que tuvieran dominio, control y/o supervisión sobre su jornada de trabajo extraordinaria ilegal*, con ánimo de presionar penalmente al ambiente y ecosistema organizacional del patrón o empleador.

Sin embargo, tales potenciales o eventuales denuncias penales también podrían dirigirse o enderezarse en contra de **las personas jurídicas o morales**.

Recordemos que el Código Nacional de Procedimientos Penales contempla el ejercicio de la acción penal y *responsabilidad penal autónoma en el procedimiento penal para personas jurídicas*. En efecto, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos a su nombre, por su cuenta, en su beneficio o a través de los medios que ellas proporcionen, cuando se haya determinado que además existió inobservancia del debido control en su organización por falta de medidas preventivas para evitar la comisión del delito de Explotación Laboral en su seno organizacional. Lo anterior con independencia de la responsabilidad penal autónoma en que puedan incurrir sus representantes o administradores de hecho o de derecho conforme al modelo de imputación de personas físicas.

Para efectos de la investigación, persecución y sanción a la persona jurídica imputada las autoridades penales deberán tomar en consideración, entre otras muchas cuestiones, la magnitud de la inobservancia del debido control en su organización y la exigibilidad de conducirse conforme a *la norma aplicable*; el puesto que ocupaban, en la estructura de la persona jurídica, la persona o las personas físicas involucradas en la comisión del delito, y el grado de sujeción y cumplimiento *de las disposiciones legales y reglamentarias*. Todo ello, en el contexto del artículo 21 fracción IV con ocasión de las jornadas de trabajo ilegales, para valoración de todos los elementos que integran la probable explotación laboral.

DEBER DE DENUNCIAR UN DELITO DE PERSEGUIBILIDAD OFICIOSA

El Código Nacional de Procedimientos Penales en México prevé una obligación, en principio imperfecta, al establecer el “deber de denunciar” de los particulares y servidores públicos, respectivamente, dándole un alcance diverso a cada deber, según sea el caso. Al respecto, el CNPP señala lo siguiente:

Toda persona (particular) a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito *está obligada a denunciarlo* ante el Ministerio Público, y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía.

Quien en ejercicio de funciones públicas (como servidor público) tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, *está obligado a denunciarlo inmediatamente* al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a los imputados, si hubieren sido detenidos en flagrancia. Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes.

USO O ABUSO DEL DERECHO Y DEBER DE DENUNCIAR EN LO PENAL

Aunque los delitos de la “Ley General contra la Trata de Personas” no parecen estar dirigidos, en principio, a criminalizar las relaciones de trabajo formales o lícitas, a pesar de que por alguna razón o causa se llegaren a actualizar las jornadas de trabajo extraordinarias ilegales, lo cierto es que la redacción o descripción del Tipo Penal del delito establecido en el artículo 21 fracción IV sí puede dar lugar a abusos de trabajadores que se sientan o consideren agraviados por sus horas extras ilegales, Pudiéndose propiciar acciones de presión, algunas quizá extorsivas, en contra de patrones o empleadores (formales y legítimos), quienes tendrán la necesidad de defenderse penalmente, además de laboralmente.

La reforma penal que aquí se analiza fue publicada en el Diario Oficial, edición vespertina, el viernes 7 de junio de 2024, por lo que *todavía no hay criterios de aplicación definidos ni homologados por parte de las autoridades penales*. Al respecto es imperativo que tanto Fiscalías Generales de Justicia y Tribunales Penales definan el contenido, alcances y efectos de dicha reforma penal ante los sectores empresariales y productivos formales de México, quienes operan relaciones de trabajo con un origen y entorno lícitos, con legitimidad organizacional y con prácticas para dignificar el trabajo (trabajo digno).

No obstante, precisamente ante dicha ausencia (hasta el momento) de criterios aplicativos u orientadores en materia penal, resulta prudente llevar a cabo este tipo de **análisis preventivo**, máxime que la materia laboral ha demostrado históricamente generar muy rípidos y contrastantes conflictos del trabajo. No perdamos de vista que esta reforma legal (artículo 21 fracción IV) es una reforma legal penal que tiene impacto en materia del trabajo, precisamente por su redacción gramatical, al describir la conducta delictiva con base en conceptos inherentes y propios del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo.

OTRAS CONSIDERACIONES EN TORNO DEL DELITO DE EXPLOTACIÓN LABORAL

Conforme a un enfoque de riesgos, y a manera preventiva, es oportuno mencionar algunas consideraciones que podrían eventual o potencialmente impactar sobre los efectos de las denuncias penales por hechos con la apariencia del delito de Explotación Laboral. Esto es, simplemente para conocimiento y previsión de lo que establecen las leyes penales en torno al delito descrito en el artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas”.

PRISIÓN PREVENTIVA OFICIOSA:

El Código Nacional de Procedimientos Penales (artículo 167) señala, entre otras cuestiones, que el Ministerio Público sólo podrá solicitar al Juez de control **la prisión preventiva** o el resguardo domiciliario cuando otras medidas cautelares no sean suficientes para garantizar la comparecencia del imputado en el juicio, el desarrollo de la investigación, la protección de la víctima, de los testigos o de la comunidad, así como cuando el imputado esté siendo procesado o haya sido sentenciado previamente por la comisión de un delito doloso, siempre y cuando la causa diversa no sea acumulable o conexas, en términos de ley.

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema



Abogado Carlos Requena

Asimismo, señala que Juez de control en el ámbito de su competencia, **ordenará la prisión preventiva oficiosamente en los casos de los delitos de Trata de Personas.**

Y, por su parte, la propia “Ley General de Trata de Personas” en su artículo 7 establece que para dar cumplimiento a esta Ley, en materia de investigación, procesamiento y sanción, se deberá observar y atender lo siguiente: (fracción II): Los imputados por la comisión de las conductas delictivas previstas en esta Ley **estarán sujetos a prisión preventiva durante el proceso.**

Dichas disposiciones de orden público que ordenan y autorizan la aplicación de la prisión preventiva oficiosa en contra del o los imputados del hecho con apariencia del delito de Explotación Laboral sí representan un riesgo de pérdida o restricción personal de la libertad de tránsito o deambulación por el tiempo que dure el proceso penal.

Respecto de este preocupante y riesgoso tema vale la pena señalar la existencia del ACUERDO GENERAL NÚMERO 2/2024, DE PRIMERO DE JULIO DE DOS MIL VEINTICUATRO, DEL PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, POR EL QUE SE DISPONE EL APLAZAMIENTO EN EL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN EN LAS CONTRADICCIONES DE CRITERIOS DEL CONOCIMIENTO DE LOS PLENOS REGIONALES, ASÍ COMO EN LOS AMPAROS EN REVISIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, EN LOS QUE SUBSISTA EL ANÁLISIS DE CONVENCIONALIDAD DE LA PRISIÓN PREVENTIVA OFICIOSA.

Registro digital: 5963, Undécima Época, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Libro 39, 2024, página 769). https://bj.scjn.gob.mx/doc/acuerdos/XFrEp5ABXVRzDR5Ev1-t/*

CASOS DE FLAGRANCIA:

El hecho probablemente delictivo de la Explotación Laboral es susceptible de caer en los supuestos de flagrancia. Es decir, en términos del artículo 146 del CNPP **se podrá detener a una persona sin orden judicial en caso de flagrancia.** Se entiende que hay flagrancia cuando:

- La persona (probable responsable) es detenida en el momento de estar cometiendo un delito, o
- Inmediatamente después de cometerlo es detenida, en virtud de que:
 - a) Es sorprendida cometiendo el delito y es perseguida material e ininterrumpidamente, o
 - b) Cuando la persona sea señalada por la víctima u ofendido, algún testigo presencial de los hechos o quien hubiere intervenido con ella en la comisión del delito y cuando tenga en su poder instrumentos, objetos, productos del delito o se cuente con información o indicios que hagan presumir fundadamente que intervino en el mismo. Se considera que la persona ha sido detenida en flagrancia por señalamiento, siempre y cuando, inmediatamente después de cometer el delito no se haya interrumpido su búsqueda o localización.

CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA PENAL:

Es de explorado Derecho que el que afirma está obligado a probar. En este sentido, el Derecho Penal retoma la disposición que ordena que *la carga de la prueba para demostrar la culpabilidad corresponde a la parte acusadora*, conforme lo establezca el Tipo Penal (Artículo 130 del CNPP).

En materia penal no aplican las reglas de la carga de la prueba y su reversión en términos de la Ley Federal del Trabajo. Recordemos que en el Derecho Laboral existen reglas puntuales y aplicables al respecto. Por ejemplo, el Tribunal en materia del Trabajo eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso tratándose de procedimientos o juicios laborales, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales (Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo).

No obstante, la investigación penal tiene por objeto que el Ministerio Público reúna *indicios* para el esclarecimiento de los hechos y, en su caso, los *datos de prueba* para sustentar el ejercicio de la acción penal, la acusación contra el imputado y la reparación del daño, respectivamente, según sea el caso (artículo 213 del CNPP).

De ahí la importancia de tomar consciencia y tener cuidado en **el manejo de las comunicaciones y mensajes con los trabajadores**, sobre todo en horarios fuera de las jornadas de trabajo o en el contexto de las horas extras ilegales.

En materia penal el “*dato de prueba*” es la referencia al contenido de un determinado medio de convicción aún no desahogado ante el Órgano jurisdiccional, que se advierta idóneo y pertinente para establecer razonablemente la existencia de un hecho delictivo y la probable participación del imputado.

Por su parte, los “*medios o elementos de prueba*” son toda fuente de información que permite reconstruir los hechos, respetando las formalidades procedimentales previstas para cada uno de ellos.

Y en lo penal se denomina “*prueba*” únicamente a todo conocimiento cierto o probable sobre un hecho, que ingresando al proceso penal como medio de prueba en una audiencia y desahogada bajo los principios de inmediación y contradicción, sirve al Tribunal de enjuiciamiento como elemento de juicio para llegar a una conclusión cierta sobre los hechos materia de la acusación.

Las autoridades penales asignarán libremente el valor correspondiente a cada uno de los datos y pruebas, *de manera libre y lógica*, debiendo justificar adecuadamente el valor otorgado a las pruebas y explicarán y justificarán su valoración con base en la apreciación conjunta, integral y armónica de todos los elementos probatorios.

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema

REQUENA
ABOGADOS

Abogado Carlos Requena

Resulta relevante que los patrones y empleadores tengan *la capacidad de llevar un registro o control de la “trazabilidad” de la distribución y cómputo de las horas en las que el trabajador, realmente, está a disposición del patrón para prestar su trabajo*, desde el punto de vista de las reglas o interpretaciones del Derecho Laboral, a fin de coincidir, a su vez, con los criterios o interpretaciones que al respecto pudieran tener las autoridades penales ante el hecho de la aparente Explotación Laboral, concretamente en las relaciones de trabajo formales y que hayan tenido un origen lícito, al amparo de prácticas en favor del trabajo digno.

Abundan los casos y situaciones prácticas en las relaciones de trabajo en los que existe o pudiera existir *simulación, duda, confusión o diversidad interpretativa* en la forma o manera en que “se distribuyen y computan” las horas extras, propias o en exceso de las jornadas extraordinarias. Dando lugar o pretexto para que se denuncien los hechos como apariencia del delito de Explotación Laboral con ocasión de las jornadas de trabajo extraordinarias ilegales y, a criterio de algunos trabajadores, jornadas que se tornan ilícitas.

El *Compliance Laboral, con verificación del Compliance Penal*, tendrá un auge en estos temas para implementar políticas, programas o protocolos que obliguen a integrar debidamente los expedientes laborales de los trabajadores para ser, en su caso, susceptibles de ser analizados y valorados por Ministerios Públicos, Fiscales y Jueces penales con motivo del inicio de la investigación o procedimiento penal contra los patrones o empleadores. Quiénes deberán tener la capacidad de probar su inocencia, rápidamente.

Los contratos individuales y contratos colectivos y los reglamentos de trabajo, entre otros mecanismos de control, supervisión y vigilancia de las relaciones y jornadas de trabajo, serán objeto de contrastación con la realidad, es decir, *con lo que en verdad sucede de manera fáctica* respecto al beneficio y cuestionamiento de sometimiento, so pretexto de la subordinación impuesta, en entornos de horas extras ilegales por exceder lo permitido por la Ley Federal del Trabajo.

GRADO DE EJEUCIÓN DEL HECHO DELICTIVO:

La conducta que se estima delictiva ante un hecho con apariencia del delito de Explotación Laboral puede ser cometida en grado de “consumación” (hecho consumado). Sin embargo, la “Ley General contra la Trata de Personas” establece reglas comunes para los delitos previstos en dicha Ley, entre ellas, la del artículo 39 donde se señala que “*la tentativa*” para los delitos objeto de esa Ley tendrá el carácter de punible, y deberá sancionarse.

Lo que significa que el delito de Explotación Laboral también puede ser cometido en grado de “tentativa” (**tentativa punible**).

Existe *tentativa punible* cuando la resolución de cometer un delito se exterioriza realizando, en parte o totalmente, los actos ejecutivos que deberían producir el resultado, u omitiendo los que deberían evitarlo, si por causas ajenas a la voluntad del probable responsable no se llega a la consumación, pero sí se pone en peligro el bien jurídico tutelado.

La posibilidad de cometer algún hecho con apariencia del delito de Explotación Laboral, en grado de tentativa, permite analizar una vasta diversidad de posibles casos en los que el patrón o empleador, por sí o por conducto de otro, pudiera girar instrucciones expresas o dar indicaciones por algún medio (mensajes de texto SMS, WhatsApp, correos u otros) en relación a su deseo, orden, propuesta, intención, promoción y/o preparación a que se realice una jornada de trabajo por encima o en exceso de lo establecido y permitido por la Ley Federal del Trabajo, aunque éste trabajo (en exceso) no se llevara a cabo por causas ajenas a su voluntad como patrón. Es decir, que por alguna causa ajena a “su voluntad patronal” no se consuma dicha jornada ilegal, aunque pudieran existir elementos o datos de prueba para demostrar que sí quería que se ejecutaran dichas horas extras por parte del trabajador.

Las posibilidades de que alguien o algún trabajador abuse maliciosamente de las disposiciones de la “Ley General contra la Trata de Personas” son reales y viables en el contexto social y del trabajo actual, a pesar de que el patrón o empleador (persona física o jurídica) realice o genere políticas, prácticas, programas o acciones para dignificar a los trabajadores y al ambiente del trabajo en el seno organizacional.

PROTOCOLO DE INSPECCIÓN PARA PREVENIR Y DETECTAR LA TRATA DE PERSONAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La Secretaría del Trabajo y Prevención Social del Gobierno de México tiene publicada la *versión 2017*, vigente, del Protocolo de Inspección para Prevenir y Detectar la Trata de Personas en los Centros de Trabajo, a cargo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Dicha versión no tiene actualizada la descripción de la fracción IV del artículo 21 de la “Ley General contra la Trata de Personas”. Sin embargo, ello no es impedimento para que la STPS aplique dicho Protocolo en las inspecciones que se llegaran a realizar en los Centros de Trabajo en aplicación integral del artículo 21, incluyendo la fracción IV.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/758764/Protocolo_Trata_en_centros_de_trabajo.pdf

Este Protocolo retoma definiciones de la “Ley General contra la Trata de Personas”, así como diversas Normas Oficiales Mexicanas (NOM). Y resulta interesante que entre las ACCIONES A DESARROLLAR en las reuniones intergubernamentales respectivas se establecen diversos alcances como, por ejemplo, los siguientes:

- a. Difusión del protocolo y su cumplimiento a agrupaciones de trabajadores y patrones y por todas las autoridades federales, estatales y municipales involucradas.
- b. Vigilar que se respeten los derechos humanos, particularmente los laborales, así como las condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento contenidas en la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos y Normas que de ella se deriven.

c. Tomar las medidas necesarias para prevenir, atender y sancionar los casos en que niñas, niños o adolescentes, mujeres y hombres sean víctimas del delito de trata de personas o cualquier otro tipo de explotación.

Asumimos y suponemos que dicho Protocolo aplica indistintamente para Centros de Trabajo que tengan o sostengan relaciones de trabajo formales e informales. De ser el caso de las empresas o patrones formales, es evidente que dicho Protocolo aplica para las inspecciones que deberán emitirse como extraordinarias, para todo tipo de patrones o empleadores. Siendo este un posible o eventual argumento para desestimar la afirmación de que el Tipo Penal del delito de Explotación Laboral solo aplica a relaciones de trabajo ilícitas o ilegales en su origen. Por lo que será muy relevante conocer el criterio oficial de la STPS al respecto.

Las visitas de inspección, objeto de dicho Protocolo oficial de la STPS, se realizarán previa instrucción de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Además, *se deberá actuar “en brigada”*, la cual se deberá integrar por lo menos por dos inspectores del trabajo, un representante del ministerio público, un representante del sistema estatal o municipal para el desarrollo integral de la familia, un representante de la secretaria de salud y de aquellas autoridades competentes en el ámbito local en materia de Trata (como son las autoridades en Derechos Humanos), a fin de salvaguardar la vida, la salud, la integridad física de las personas en posible situación de Trata. La orden de inspección deberá emitirse y dirigirse a la persona física o moral a inspeccionar y, en la cual se debe precisar el objeto y alcance de la misma.

Se realizará un recorrido por las instalaciones de dicho Centro de Trabajo, a fin de detectar casos que puedan ser constitutivos del delito de trata de personas de conformidad con el punto 1.1.2 Detección de posibles casos de trata de personas en la Explotación Laboral del Protocolo para el uso de procedimientos y recursos para el rescate, asistencia, atención y protección de víctimas de trata de personas.

El *Inspector del Trabajo formulará entrevistas* para verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas en ambas materias tendientes a conocer si se han respetado sus derechos laborales o si ha sido objeto de alguna acción u omisión que pudiera configurar algún delito, especialmente de trata de personas. *En caso de que se detecten trabajadores que presumiblemente sean víctimas del delito* mencionado se deberán tomar medidas inmediatas, haciendo del conocimiento de la autoridad competente, conforme a lo previsto en el Protocolo.

El inspector deberá efectuar las entrevistas con la mayor amabilidad y sencillez posible respetando en todo momento la dignidad de la persona que entrevista, el carácter voluntario de la misma y el principio de máxima protección. De igual modo, a fin de protegerlos de posibles represalias o actos de intimidación por parte de los patrones u otros compañeros de trabajo, se procurará realizar la entrevista con la mayor confidencialidad posible. *Las preguntas* estarán orientadas hacia la identificación de víctimas de la trata de personas. Por ejemplo, entre otras muchas preguntas, las siguientes:

EXPLOTACIÓN LABORAL ¿CRIMINALIZAR JORNADAS DE TRABAJO ILEGALES?

Breves notas y comentarios para efectos preventivos y contextualizar la discusión del tema

REQUENA
ABOGADOS

Abogado Carlos Requena

- ¿Conoce sus derechos como trabajador? De responder negativamente a la pregunta, o detectarse incertidumbre, el inspector le informará de sus derechos conforme a la Ley Federal del Trabajo (Condiciones Generales de Trabajo).
- ¿Firmó algún tipo de contrato laboral?
- ¿Cuántas horas de trabajo realiza al día? Independientemente de la respuesta el inspector explicará al trabajador el máximo de hora permitido por Ley.
- ¿Alguna vez le han obligado a trabajar más de lo permitido en cuestión de horas extras?
- ¿Qué tiempo realizas de tu hogar al centro de trabajo?

El inspector al entrevistar al trabajador deberá orientar y asesorar a la persona que carezca de información y de que cabe la posibilidad de trata de persona en términos de las leyes aplicables.

Resultará fundamental conocer el criterio de actuación de los inspectores de la Secretaría del Trabajo en la aplicación de dicho Protocolo en relación con la descripción normativa del artículo 21 fracción IV de la “Ley General contra la Trata de Personas”.

ALGUNAS REFLEXIONES

Ojalá predomine la prudencia y mesura por parte de los reguladores, operadores e intervinientes en las relaciones de trabajo formales con ocasión del contenido, alcances y efectos de la reforma al Tipo Penal del **delito de Explotación Laboral descrito en el artículo 21 fracción IV** 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”. Confiamos en que no se criminalicen irracionalmente las relaciones de trabajo formales *por la mera existencia* de jornadas de trabajo por encima o en exceso de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (jornada extraordinaria ilegal).

Esperemos no se abuse del derecho a la denuncia penal por parte de asesores jurídicos de trabajadores o por parte de éstos mismos, quiénes, además de demandar las prestaciones o condiciones de trabajo que consideran reclamables, también quieran denunciar penalmente los hechos ante Ministerios Públicos intentando presionar a patrones o empleadores formales. Se deberá hacer valer el límite en el uso legítimo del derecho de acceso a la justicia y el derecho a la tutela judicial efectiva, entre otros muchos derechos laborales, sin pretender abusar de ellos para criminalizar (en automático o por indebidas interpretaciones) a las relaciones de trabajo formales o de origen lícito, propias de los legítimos sectores productivos, comerciales e industriales de México, los cuáles implementan prácticas para la dignificación del trabajo.

Es necesario que las autoridades y reguladores oficiales confirmen criterios aplicativos homologados e interpretaciones objetivas en torno del *delito de Explotación Laboral*, y doten de claridad regulatoria a las materias laboral y penal, respectivamente, con motivo de artículo 21, fracción IV, en cuestión.