

PROBLEMÁTICA RELATIVA A LAS REFORMAS A LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS, DE FECHA 7 JUNIO 2024

CAPÍTULO I Generalidades

Artículo 1o. La presente Ley es reglamentaria del artículo 73, fracción XXI, párrafo primero, en materia de trata de personas, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y es de orden público e interés social.

Por orden público e interés social se entiende el conjunto de normas que tienden a tutelar los intereses generales de la sociedad.

EN MATERIA LABORAL:

El Artículo 21 de dicha ley, establece que será sancionado con pena de 3 a 10 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil **días** multa, quien explote laboralmente a una o más personas.

Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, **tales como:**

- I. Condiciones peligrosas o insalubres, **sin** las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral **o las normas existentes** para el desarrollo de una actividad o industria;
- II. Existencia de **una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello;**
- III. Salario por debajo de lo legalmente establecido;
- IV. Adición 07 junio 2024; **Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado en la Ley (LFT).**



CFC

Consultores Fiscales del Centro S.C.

SE INCREMENTAN LAS MULTAS, solamente en ciertos casos:

Tratándose de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afro mexicanas las penas previstas serán de 4 a 12 años de prisión, y de 7 mil a 70 mil días multa.

Multa mínima \$ 1,736,000. (considerando un SMG).

Multa máxima \$ 17,360,000. (considerando un SMG).

CODIGO PENAL FEDERAL APLICABLE SUPLETORIAMENTE:

La sanción pecuniaria comprende la multa y la reparación del daño.

La multa consiste en el pago de una cantidad de dinero al Estado, **que se fijará por días multa, los cuales no podrán exceder de mil, salvo los casos que la propia ley señale.**

*El **día multa equivale** a la percepción neta diaria del sentenciado (patrón o sus gerentes) en el momento de consumar el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos.*

Pensemos en el salario diario del gerente:

- **Multa mínima \$ 2,500 x 7000 = \$ 7,500,000. -**
- **Multa máxima \$ 2,500 x 70,000 = \$ 175,000,000. -**

Que, para una empresa mediana o grande, aun así es una pena muy elevada, que puede desequilibrar las finanzas.

Para los efectos de este Código, el límite inferior del día multa será el equivalente al salario mínimo diario vigente en el lugar donde se consumó el delito. Por lo que toca al delito continuado, se atenderá al salario mínimo vigente en el momento consumativo de la última conducta.



CFC

Consultores Fiscales del Centro S.C.

MULTAS A QUE SE REFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Jornada de trabajo (Arts. 58 a 68, y 994, frac. I, LFT)

Es el tiempo en el cual los subordinados están a disposición de sus patrones; estos últimos están ceñidos a: Respetar los máximos semanales (diurna 48 horas; nocturna, 42 y mixta, 45) Permitir a sus trabajadores periodos, cuando menos, de 30 minutos, para descansar o ingerir alimentos.

Que la jornada extraordinaria no rebase de tres horas diarias ni tres veces a la semana, excepto en situaciones estrictamente necesarias.

Programar y autorizar tareas en jornada extraordinaria, exclusivamente cuando sea indispensable, y Cubrir al doble las primeras nueve horas de jornada extraordinaria semanal, mientras que las excedentes al triple.

SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTOS: Multa de 50 a 250 veces la UMA, por un monto de \$ 4,344.00 a \$ 21,720.00

CONTROVERSIA: Como podrá apreciarse, hay **TRIPLE** imposición de multas, en LFT, y en la Ley para prevenir la trata de personas; ¿cuál de ellas es la disposición aplicable al caso específico?

RECOMENDACIONES. -Toda empresa deberá cumplir con las normas mexicanas NOMS en materia del trabajo y previsión social, contratos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo registrados, cumplir con todas las condiciones generales de trabajo individual y colectivas, en materia de seguridad e higiene.

Cumplir estrictamente con horarios de trabajo, dejar evidencia electrónica o bien en documento impreso, aprobar previamente y por escrito, las horas extras en los términos de la LFT, supervisar que se cumpla estrictamente con horarios de trabajo, salario etc.



CFC

Consultores Fiscales del Centro S.C.

DEFENSA LEGAL:

a) Vacuna: Consistente en la presentación del amparo indirecto, en contra de la entrada en vigor de la ley o bien contra el primer acto de aplicación, consistente en el pago de nómina. solicitando las medidas cautelares para efectos de que no se aplique dicha porción normativa.

b) Esperar a que se reciba denuncia del trabajador, se inicie el procedimiento, y en su momento oportuno presentar amparo indirecto en contra de la ley con motivo del primer acto de aplicación, o bien vía juicio contencioso impugnar las multas; y a su vez, interponer amparo en materia penal.

Autor:

Juan Francisco Hernández Medina
Contador Público Certificado
Maestría en Defensa Fiscal
Universidad de Guanajuato, Gto.

