

Reforma en materia de trata de personas: Enfoque en la explotación laboral

Les informamos que el 7 de junio de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (el “Decreto”), reforma que entró en vigor a partir del 8 de junio de 2024.

Esta ley ya definía desde el 2012 la explotación laboral, como la obtención de un 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, incluyendo los siguientes supuestos:

1. Laborar en condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones adecuadas conforme a la legislación laboral o normas aplicables.
2. Desproporción entre el trabajo realizado y el pago recibido a cambio.
3. Salario por debajo del legalmente establecido.

Ahora, derivado del Decreto, se incluye un nuevo supuesto para la explotación laboral, siendo este **las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la ley**.

Es importante señalar que dicho Decreto sanciona con penas de 3 a 10 años de prisión y multas entre 5 mil a 50 mil UMAs (equivalente a \$542,850.00 a \$5,428,500.00 pesos) a quienes exploten laboralmente a una o más personas. En el caso 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 UMAs (equivalente a \$759,990.00 a \$7,599,900.00 pesos). El valor actual de la UMA es de \$108.57 pesos. Cabe destacar que esta ley no tiene como objetivo criminalizar las relaciones laborales en México, sino proteger y erradicar otro tipo de prácticas ilegales en el país.

Por lo anterior, y considerando que esta ley establece sanciones significativas, es crucial tener en cuenta las diversas interpretaciones que las autoridades, especialmente la autoridad laboral, puedan dar a conocer. Esto es relevante, considerando que, si bien la Ley Federal del Trabajo establece los máximos legales, también contempla el tiempo extraordinario y su pago, así como jornadas especiales.

Para más información, les compartimos [aquí](#) el enlace de la publicación en Diario Oficial de la Federación.

Estamos a sus órdenes para resolver cualquier duda al respecto y apoyarlos en revisar e implementar nuevas estructuras de trabajo en cumplimiento con la legislación mexicana.

Para obtener información adicional, contactar a:

Rodolfo Trampe, Socio:

+52 (55) 5258-1054 | rtrampe@vwys.com.mx

Rafael Vallejo, Socio:

+52 (55) 5258-1036 | rvallejo@vwys.com.mx

Adrián Castillo, Consejero:

+52 (55) 5258 1036 | adcastillo@vwys.com.mx

Alejandra Arizpe, Asociada:

+52 (55) 5258 1014 | aarizpe@vwys.com.mx

Sarah Gibert, Asociada:

+52 (55) 5258 1036 | sgibert@vwys.com.mx

Alejandro Pérez, Asociado:

+52 (55) 5258 1054 | alopez@vwys.com.mx

Ana Ruiz, Asociada:

+52 (55) 5258 1036 | aruiz@vwys.com.mx

Ricardo Rosas, Asociado:

+52 (55) 5258 1054 | rrosasg@vwys.com.mx

Pamela González, Asociada:

+52 55 5258 1039 | pagonzalez@vwys.com.mx

A T E N T A M E N T E

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.
Ciudad de México, 19 de junio de 2024.

La información incluida en esta nota no constituye, ni pretende constituir, ni debe ser interpretada como asesoría legal sobre el tema o la materia aquí tratados. Por el contrario, esta nota tiene fines informativos de carácter general. Para obtener asesoría legal sobre un asunto en particular en relación con esta materia, favor de ponerse en contacto con alguno de nuestros abogados aquí mencionados.



VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Paseo de los Tamarindos 60, 05120 Ciudad de México
+52 (55) 5258 1000
vonwobeser.com