

Jornadas de trabajo por encima de lo previsto en la legislación laboral

* Por Marcela Calderón

La agenda 2030 de las Naciones Unidas establece 17 objetivos, entre los cuales se encuentra el trabajo decente y el crecimiento económico, esto es, garantizar que el crecimiento económico se sustente en los pilares del trabajo digno, el cual respecta a la dignidad humana, eliminar la discriminación, dar acceso a la seguridad social y salarios remuneradores, capacitación para incrementar la productividad, así como seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Para alcanzar los resultados planteados, se han establecido diversas obligaciones en acuerdos comerciales, entre los cuales el T-MEC no ha sido la excepción, ya que, en los anexos 23 y 23-A, se busca garantizar la protección efectiva de los derechos laborales, entre los cuales se encuentra la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso.

Durante 2023 se emitió el acuerdo que establece las mercancías de importación que están sujetas a la regulación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para prevenir la totalidad o parte de la producción mediante mano de obra en situación de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil.

Por ello, se han registrado otras acciones desde la perspectiva laboral para fortalecer las condiciones de trabajo digno, entre ellas, el endurecimiento de sanciones y, particularmente en caso de incumplimiento de las reglas laborales en materia de jornadas de trabajo, multas de entre MXN 5,400 y 27,000 por cada persona afectada.

Las reglas principales en la legislación laboral en materia de jornadas de trabajo reconocen que aquellos acuerdos verbales o por escrito que establezcan jornadas mayores a las



permitidas por la ley o notoriamente inhumanas no tienen efecto legal alguno.

Ahora bien, la misma legislación establece que se consideran jornadas legales aquellas hasta de 48, 42 y 42 y media horas semanales, y que sólo podrán extenderse por situaciones extraordinarias hasta por nueve horas a la semana y, excepcionalmente, podrán exceder ese número de horas por casos fortuitos o de fuerza mayor.

Considerando las bases laborales, atendemos a la modificación 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, que establece los delitos de trata de personas, entre los cuales se identifica la explotación laboral, la cual se caracteriza por la obtención de un beneficio injustificable, económico o de otra índole: i) de forma directa o indirecta; ii) de forma ilícita; iii) mediante trabajo ajeno, y iv) sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad.

Las prácticas que actualmente se consideran que atentan contra la dignidad de una persona en el contexto de la explotación laboral son: i) condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias; ii) la existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado, y iii) salario por debajo de lo legalmente establecido. Ahora se adicionan "jornadas de trabajo por encima de lo previsto en la legislación laboral", con sanciones de entre tres y diez años de prisión y de 5,000 a 50,000 días multa y en caso de personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas las sanciones son incluso superiores de 4 a 12 años de prisión y de 7,000 a 70,000 días multa. Es importante considerar, que una práctica de trabajo forzoso puede denunciarse por una autoridad laboral, patrones, trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, e, incluso, en algunos casos es obligatorio para los inspectores de trabajo realizarla, por lo que existen diversas

vías para su identificación y sanción. En este contexto, la modificación de la regulación para eliminar el trabajo forzoso que hoy incluye las "jornadas de trabajo por encima de lo previsto en la legislación laboral", se robustece holísticamente, esto es, desde la perspectiva laboral, comercial y penal, incluso reputacional.

Ante esta situación, las organizaciones están obligadas a revisar sus operaciones y su cadena de suministro en el cumplimiento de obligaciones laborales y posibles afectaciones a la "dignidad humana" a fin de evitar riesgos comerciales, laborales y penales.

Algunas acciones para identificar situaciones de riesgo consisten en:

Cumplimiento de obligaciones laborales en la operación, particularmente en la gestión de las jornadas de trabajo, para evaluar su impacto en la productividad de la organización y dar cumplimiento a la regulación laboral. Analizar el impacto económico que tendría desde el punto de vista comercial y sancionatorio, incluso reputacional, la extensión de las jornadas de trabajo en la operación. Implementar acciones vinculadas con la validación de obligaciones laborales a fin de eliminar cualquier situación de riesgo que pudiera considerarse de "explotación laboral", como son las jornadas de trabajo inhumanas que incumplen los lineamientos de la legislación laboral.

* Socia de Legal Laboral, Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones de KPMG México.