



# México impone nuevas sanciones considerables por exceso de horas de trabajo: 3 cosas que los empleadores deben saber

Insights

7.25.24

*An English version of this Insight is available by clicking above.*

Los empleadores que hacen negocios en México deben comprender las nuevas consecuencias significativas de requerir a los empleados a trabajar horas excesivas. Específicamente, la Ley de Trata de Personas de México – la cual tiene como objetivo proteger a ciertos grupos desfavorecidos – fue enmendada recientemente para clasificar los horarios de trabajo como "explotación laboral" cuando exceden nueve horas extras en una semana. La actualización, que entró en vigor el 8 de junio poco después de su publicación, impone posibles sanciones criminales y multas significativas a los empleadores que requieran a los empleados trabajar horas excesivas. Aquí están las tres cosas que necesitas saber y lo que puede hacer para cumplir con la normativa.

## 1. Comprenda las reglas de horas de trabajo diarias y semanales

Primero, debe tener en cuenta que la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México regula las horas de trabajo en el país. Los turnos regulares se definen de la siguiente manera y generalmente se realizan durante una semana laboral de seis días:

- **Turno de día:** Ocho horas al día, 48 horas a la semana.
- **Turno de noche:** Siete horas al día, 42 horas a la semana.
- **Turno mixto** (que es una combinación de turnos de día y noche): 7.5 horas al día, 45 horas a la semana.

Los empleados pueden trabajar hasta nueve horas extras por semana en algunas circunstancias, y tienen derecho a duplicar su tarifa por hora regular por esas horas. La LFT no permite horas extras más allá de las nueve horas semanales, pero si los trabajadores superan este límite, se les debe pagar el triple de su tarifa regular. Los trabajadores también tienen derecho a al menos un día completo de descanso por semana, que suele ser domingos.

**Consejos de cumplimiento:** Asegúrese de realizar un seguimiento de las horas de trabajo, limitar las horas extras según lo requiera la LFT y compensar adecuadamente todas las horas trabajadas. Además, debe asegurarse de que sus gerentes estén capacitados sobre las reglas, programen los

turnos de manera adecuada y que tengan una cobertura adecuada para que los trabajadores no excedan los límites.

## 2. Reconozca las nuevas y graves consecuencias del incumplimiento

Es importante entender cómo funciona la LFT en combinación con una ley diferente, la Ley de Trata de Personas de México (que tiene un nombre oficial largo: 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).

La Ley de Trata de Personas tiene por objetivo proteger a los grupos vulnerables – incluidos los menores, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad – de la explotación. En particular, la Ley de Trata de Personas acaba de enmendar (con efecto a partir del 8 de junio) para imponer penas criminales y multas a los empleadores cuando los trabajadores superan el límite de nueve horas semanales de la LFT para el trabajo de horas extras.

Aquí están las posibles sanciones:

- De tres a 10 años de prisión y multa de 5,000 a 50,000 días de multa. Un "día de multa" es una multa monetaria calculada basada de los ingresos diarios de la parte responsable. Por ejemplo, si un individuo gana 500 pesos diarios, una multa de 50,000 días de multa sería de 25 millones de pesos (500 x 50,000), lo que equivale a unos 1.38 millones de dólares en USD.
- Cuando los trabajadores pertenecen a comunidades indígenas o afromexicanas, las sanciones aumentan de cuatro a 12 años de prisión y multa de 7,000 a 70,000 días de multa.

Debe tener en cuenta que cualquiera, incluyendo los grupos de defensa de los trabajadores y las autoridades federales, puede denunciar las violaciones. Además, los gerentes de la empresa pueden ser considerados responsables individualmente y pueden enfrentar penas de prisión mientras se procesan los cargos.

**Consejo de cumplimiento:** Trabaje con un asesor legal de experiencia para asegurarse de que comprenda sus obligaciones bajo la Ley Federal del Trabajo de México, tenga en cuenta cualquier matiz que pueda aplicarse a su fuerza laboral y tenga un plan de acción para evitar violaciones y consecuencias significativas.

## 3. Quétese atento para más cambios

El Congreso de México está considerando una propuesta de ley para reducir la semana laboral regular de 48 a 40 horas, por lo que es posible que las reglas cambien nuevamente en el futuro cercano. Este cambio requeriría una enmienda a la Constitución.

Los legisladores han estado contemplando este tema durante varios años y han retrasado los procedimientos varias veces, pero la propuesta de ley podría ser finalizado pronto.

procedimientos varias veces, pero la propuesta de ley podría ser finalizada pronto.

**Consejo de cumplimiento:** Asegúrese de estar suscrito al [sistema de Insight de Fisher Phillips](#) para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada.

## Conclusión

Para obtener más información sobre cómo esto afecta sus operaciones en México, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips o con el autor de este Insight. [Fisher Phillips México](#) está a su servicio para asistirle con cualquier pregunta relacionada con este tema, así como con cualquier asunto en materia de derecho laboral.

## Related People



**Germán de la Garza De Vecchi**

Socio Gerente Regional

+55 4186 8175

Email



**Andrea Brizio Rivas**

Socia

+55 4350 7262

Email



**Héctor Cuevas**

Socio

+55 5207 7300

Email

***Service Focus***

International

Wage and Hour

***Related Offices***

México

[日本語版はこちらをクリック](#)