

## **Mtra. Joyce Carol Zadka**

Yo nada más una palabra sobre lo que hago, yo he llevado unos 15 años investigando cómo se aplica la justicia laboral en México, tengo bases de datos, tal vez más de 25 expedientes ya capturados y he trabajado mucho en experimentos de campos que es una metodología de la ciencia económica para comprobar en los juzgados, bueno, en las juntas laborales hasta hoy qué políticas de mejora pueden de hecho cambiar cómo se administra y se accede a la justicia laboral.

Entonces, ahora yo voy a hablar como de cuatro puntos en esta intervención, la primera es muy rápida, creo que quisiera decir que estoy de acuerdo que la subcontratación existe por cuestiones estructurales de la economía que no son posibles para nosotros eliminar, podríamos pensar que abre la puerta a mucha injusticia, pero de todos modos no podemos cambiar la existencia de la subcontratación.

Por otro lado, no podemos no regularla, ahorita tenemos una situación donde en efecto no está regulada realmente la subcontratación, y les explicaré por qué.

Cuando no está regulada entonces va a haber abusos y eso implica menor acceso a la justicia para los trabajadores, y cuando hay impedimento para acceso a la justicia las personas que sufren más son las más desamparadas las que no conocen un abogado, las que no estudiaron derecho, las que no tienen una red de conocimientos, las que pierden el trabajo y pasan meses y meses buscando otro y consideran ir a un trabajo informal, o incluso, van cambiando de la informalidad a la formalidad en varias etapas de su vida. Estas son las personas que son más dañadas cuando no regulamos correctamente.

Mi segundo punto es que no creo que sea buena idea hacer cambios a la Reforma Laboral que ya fue aprobada, por dos razones.

La primera razón es porque yo creo que no es buena idea dar señal de que reabrir la Ley Federal de Trabajo podrían cambiar otros elementos muy importantes de la ley, y que tienen que ver con compromisos internacionales que tiene el país, en particular el tema de los contratos colectivos simulados, entonces, me parece que no es buena idea, primero por esa razón.

La segunda razón es porque ya se encuentra regulado en la ley, y ese es el siguiente punto que voy a hablar, se ha mencionado tanto por los Senadores como por participantes en la mesa previa, el problema es que no aplicamos la ley, no es que no existe ninguna regulación en la ley, entonces, voy a mi tercer punto.

Si nosotros revisamos el artículo 13 y el artículo 15 con sus distintas fracciones, que no voy a gastar tiempo hablando de eso, vemos que la regulación de la subcontratación contiene elementos de disciplina a la práctica, define la práctica, define los criterios bajo los cuales es o no es solidariamente responsable el patrón beneficiario y aunque el 15-D menciona una multa, en realidad asumir el pasivo

laboral del negocio es la sanción más importante que pone la ley, es decir, la sanción es yo voy a ser el patrón realmente y voy a asumir el pasivo laboral.

Es cierto que no es cien por ciento clara la ley, pero ninguna ley lo es. De hecho lo que pasa normalmente es que se hace una ley, se aplica, se crea experiencia, se desarrollan criterios para su aplicación y con esa experiencia a veces se ve que la ley tiene huecos, que se tienen que corregir y, entonces, se hace una nueva legislación para corregirlos, pero el problema principal aquí es que la ley nunca se aplicó, el 15-A,B,C,D que salió en la reforma de diciembre del 12 nunca se ha aplicado por las juntas, entonces, ha habido una omisión enorme por parte de la autoridad, entonces, por ejemplo, no tenemos criterios que nos dicen qué quiere decir proporcional cuando hablamos de las prestaciones que debe de recibir el trabajador bajo el esquema de subcontratación o el que trabaja para la empresa; no sabemos, por ejemplo, si esto podría incluso incluir parte, una proporción, de la PTU, ¿por qué no? Es una condición de trabajo, pero como nunca se ha aplicado no tenemos criterios al respecto.

No sabemos qué pasa con las empresas contratistas que pertenecen cien por ciento a la empresa que realmente es la beneficiaria y que paulatinamente van matando estas empresas en el tiempo para poder despedir trabajadores y no tener que pagarles.

Entonces, esta dinámica tristemente a mí me parece familiar, no sé si a ustedes, tenemos una ley que es imperfecta, pero es servible, nada más que nunca la aplicamos y como no la aplicamos después decimos “no, pues hay que reformarla” porque vamos a reformar que nunca aplicamos y que no sabemos como funcionaria, entonces, la reformamos, una ley perfectible, estoy de acuerdo, que nunca la aplicamos, la reformamos para hacerla aún más ambiciosa. Cuando nunca aplicamos la ley que fue menos ambiciosa no tiene mucho sentido eso, lo que tenemos que hacer es aplicar la ley.

Último punto que quiero hablar y creo que es la parte más novedosa de lo que voy a decir, espero ser muy breve.

El nuevo régimen laboral incluye un procedimiento obligatorio de conciliación antes de iniciar un juicio. Si este procedimiento no es eficaz, la reforma laboral va a fracasar, porque el Poder Judicial de la Federación es incapaz de procesar el volumen de demandas laborales que existen.

Entonces, es muy importante pensar en este nuevo esquema cómo vamos a tratar a los trabajadores subcontratados; no tenemos ningún dato realmente hoy en día, excepto unos que ahorita yo les voy a dar, sobre cómo actúan estos patrones y estos trabajadores en el contexto del procedimiento de conciliación.

¿Por qué puedo darles datos? Porque tenemos desde hace dos años módulos de información gratuita aquí en la junta local de la Ciudad de México, que son un

proyecto de investigación y que simulan en todas sus partes voluntarias el procedimiento de conciliación que la nueva ley despliega.

Y a los trabajadores que llegan les preguntamos si son contratados bajo un esquema de outsourcing o no. Esto no es tan fácil para ellos saber, pero les damos una explicación para que podamos extraer ese dato y saber si sí son trabajadores de outsourcing, entonces, les platico rápido unos datos.

Primero, ganan más de 10 % los trabajadores del outsourcing que llegan aquí a un conflicto laboral de tipo individual ganan más de 10 % más que los trabajadores de no outsourcing. La misma proporción dice que no se han hecho pagos al IMSS correctamente para ellos o que son subdeclarados sus salarios, más de la mitad dicen una de estas dos cosas: “o no soy inscrito o están subdeclarando mi salario”. Y no es diferente la proporción entre los de outsourcing y los de no.

Sí tienen menos antigüedad los que son despedidos de un régimen de subcontratación, tienen menos de tres años, versus más de cuatro años para los que son trabajadores no bajo el régimen de outsourcing, pero lo más interesante es qué pasa con ellos cuando les damos el citatorio para que lo lleven al patrón y para que venga el patrón a la conciliación.

¿Qué es lo que vemos? 10 % menos llegan a conciliar. Esto es porque 5 % menos llega el trabajador mismo a la cita de conciliación; 5 % menos llega el patrón o los patrones, porque se manda citatorio a la empresa beneficiaria de la empresa contratista; 5 % menos asisten a ambas partes a la cita de conciliación y en caso de que lleguen ambos a la cita, 10 % menos concilian, entonces, la pregunta es.

¿Por qué son poco conciliadores los patrones que está en este sistema?

Bueno, para empezar porque el trabajador no tiene claro quién es su patrón, entonces, si queremos aplicar bien la ley tendríamos que aclarar eso.

Segundo.- Muchas veces porque no sabe el trabajador quién es su patrón no se envían los citatorios como se deben, se tiene que hacer un citatorio a ambas empresas.

Finalmente, ya que está entregado el citatorio de conciliación las empresas se deslindan cada una, una dice que la otra es la patrona y la primera dice que la segunda es la patrona. Y cuando acuden son menos propensos para llegar a conciliar.

¿Por qué es esto? Porque pierden menos en las demandas al tener este régimen de subcontratación, porque en las demandas prosperan menos los trabajadores cuando están bajo este esquema, entonces, voy a mi único punto realmente importante.

Apliquemos la ley y van a cambiar los patrones de comportamiento.