



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA
EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

Asunto: Dictamen.

HONORABLE ASAMBLEA.

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; y 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, somete a la consideración de las y los integrantes de esta Honorable Soberanía el presente dictamen, de conformidad con los siguientes antecedentes y consideraciones:

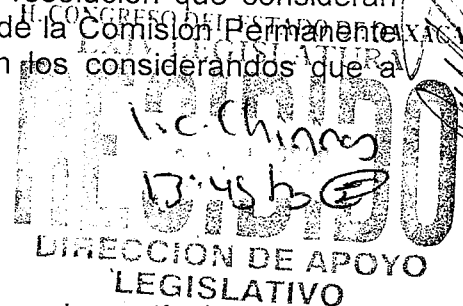
ANTECEDENTES:

1.- En Sesión Ordinaria del Pleno Legislativo de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 26 de agosto de 2020, el Diputado Noé Doroteo Castillejos, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentó una iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el capítulo Quinto Bis denominado "de las Modalidades de Trabajo", que contiene los artículos 37 Bis, 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinquies, a la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, la cual se turnó para su estudio y análisis correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 111 del índice de dicha Comisión.

2.- Derivado del análisis sostenido por las legisladoras integrantes de la comisión dictaminadora, se llegó a un consenso respecto a la resolución que consideran oportuno aplicar al expediente número 111 del índice de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, fundamentándose en los considerandos que a continuación se describen.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 65 fracción XXVIII y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la Comisión Permanente de





Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura tiene facultades para emitir el presente dictamen.

SEGUNDO. Que el proponente de la iniciativa, en su exposición de motivos señala lo siguiente:

"Llamamos trabajo al conjunto de actividades que las personas realizan en beneficio de otra, para alguna empresa u organismo público, el cual implica el establecimiento de un mínimo de disposiciones que doten de certeza al tiempo, lugar y modo del desempeño de dichas actividades, así como las retribuciones que el beneficiario del servicio o representante deberá cubrir al prestador. Una definición jurídica adecuada podría ser la que establece que el trabajo es el "Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución".

Por su parte, la OIT hace una diferenciación entre trabajo y empleo, definiendo al primero como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos; y el empleo lo define como "trabajo efectuado a cambio de pago [salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie]" sin importar la relación de dependencia [si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo].

Además, la OIT amplía el concepto hacia un ideal de modo en el que el trabajador presta sus servicios en condiciones adecuadas recibiendo una contraprestación justa. Dicho concepto lo denomina como "Trabajo decente", concepto con el que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Ya nuestra carta magna establece puntualmente que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"; teniendo con ello toda una serie de conceptos, principios y derechos que se desprenden del citado enunciado. Empezando con el hecho de que el trabajador debe ser tratado como persona, con sus garantías inherentes a tal naturaleza, y en respeto irrestricto a su dignidad, por ello, el arquetipo aceptado, reconocido y tutelado por el derecho laboral es al que denominamos trabajo digno; entendido este como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los



trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Constructo teórico estipulado en la propia Ley Federal del Trabajo. Sin duda que los cambios en la dinámica en las relaciones de producción encajan en los tipos de cambio social que deben ser tomados en cuenta para la actualización de las estructuras normativas, lo que se hace apremiante en coyunturas que obligan a los Estados a realizar ajustes más o menos inmediatos, como en situaciones como la de la actual contingencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2, crisis que ha obligado a las economías a la paralización de gran parte de actividades industriales, educativas, productivas y de recreación, lo anterior atendiendo el objetivo primordial de salvaguardar la vida y la salud de las personas, como lo han establecido las determinaciones recientes del Consejo de Salubridad General mediante Decreto publicado el 23 de marzo del año que transcurre en el que se reconoció a la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como en la que se establecieron las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, en virtud del cual dicho Consejo exhortó a los gobiernos de las entidades federativas, en su calidad de autoridades sanitarias y, en general, a los integrantes del Sistema Nacional de Salud a definir a la brevedad, planes de reconversión hospitalaria y expansión inmediata de capacidad que garantizaran la atención oportuna de los casos de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 que necesitaran hospitalización. Padecimiento que con corte 15 de agosto, ha cobrado la vida de 767, 241 vidas humanas, y el contagio de más de 21 millones a nivel global.

Ineludiblemente, uno de los aspectos en los que más han golpeado los efectos de la actual pandemia es en el ámbito laboral, toda vez que la expansión del virus ha obligado a los gobiernos a tomar medidas de contención que conllevan la paralización parcial de un gran número de actividades productivas, cierre de fronteras y la suspensión de servicios como en el sector educativo. La OIT estima que las consecuencias de la crisis actual podrían llegar a ser catastróficas: la pérdida de 875 millones de empleos en todo el mundo, una cifra escalofriante, según lo publicado en la 5ta edición Covid-19 y el mundo del trabajo, presentada a finales de junio, en la que se enfatiza en que el impacto laboral de la crisis todavía es incierto y no permite tener certeza de una pronta recuperación. “La cantidad de horas de trabajo perdidas en todo el mundo durante el primer semestre de 2020 fue significativamente más alta de lo que se había estimado, mientras que la recuperación sumamente incierta en la segunda mitad del año no será suficiente para regresar a los niveles anteriores a la pandemia, aún en el mejor de los escenarios, y se corre el riesgo de ver una pérdida constante de empleos a gran escala”, advirtió el organismo. Agregando que el 93% de los trabajadores a nivel global vive en países que han implementado medidas de confinamiento para prevenir contagios de Covid-19, lo que se ha traducido en pérdidas severas en las horas de trabajo. Quienes han recibido el mayor impacto por esta situación han sido las mujeres. El 40% de las trabajadoras labora en los sectores más afectados por la crisis: hotelería, restaurantes, comercio e industria manufacturera.

(...)



Posteriormente, el 29 de mayo la Secretaría de Salud publicó el acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas, con las que se precisaron los momentos y los mecanismos propios de cada etapa para la reactivación económica en el marco de la “Nueva Normalidad”, dando a conocer una serie de acciones de continuidad y reapertura ordenada, gradual y cauta con la finalidad de continuar en el cuidado de la salud de las personas en el ambiente laboral, y al mismo tiempo reactivar la economía.

Otro elemento fundamental que se determinó en el mencionado acuerdo fue el de considerar antes del reinicio de actividades en instituciones públicas y privadas, la categoría de riesgo de cada centro de trabajo, en razón de cuatro dimensiones con el fin de identificar qué medidas debieron implementarse para dar cumplimiento a los presentes lineamientos: el tipo de actividades que desarrolla, el nivel de riesgo epidemiológico en el municipio donde se ubica el centro de trabajo, su tamaño y sus características internas.

En ese marco, la Secretaría de Salud hizo pública una lista de actividades consideradas como “esenciales”, en las cuales se incluyen todas las relacionadas con la rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en el Sistema Nacional de Salud, farmacéutica, equipo médico y tecnologías para la atención en la materia y manejo de residuos. Otra rama considerada esencial es la de seguridad pública, protección ciudadana y defensa de la soberanía nacional, así como la de procuración e impartición de justicia. También considera esenciales las actividades financieras y del sector energético, incluida la comercialización de combustibles, así como el suministro de agua, la cadena de productos alimenticios, tiendas de autoservicio, supermercados, abarrotes y venta de alimentos preparados. Asimismo, servicios de transporte de pasajeros y de carga; producción agrícola, pesquera y pecuaria, agroindustria, industria química, productos de limpieza; ferreterías, servicios de mensajería, guardias en labores de seguridad privada; guarderías y estancias infantiles, asilos para personas adultas mayores, refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos. Se suman las actividades relacionadas con telecomunicaciones y medios de información; servicios de emergencia privados, funerarios y de inhumación, de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales y logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles). Además, las relacionadas directamente con la operación de los programas sociales del gobierno y las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura la producción y distribución de los servicios indispensables.

En cuanto a las demás actividades no contempladas en el catálogo de esenciales, el Gobierno Federal ha sugerido a las empresas públicas y privadas que, de ser posible, los trabajadores continúen con sus funciones desde sus hogares, evidentemente cuando sus funciones lo permitan, dado que las actividades físico-materiales no son susceptibles de desarrollarse en otros sitios distintos en el que se ejecutan. Otra alternativa que algunas fuentes de empleo están utilizando es la rotación de personal, para que, por medio de turnos, una cantidad mínima de empleados continúe en el área de trabajo mientras el resto se resguarda en sus hogares para posteriormente rotarse con los que ya laboraron.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

Existen labores que no requieren de la presencia física del trabajador en el sitio en el que cotidianamente desempeña sus funciones, como ocurre con ciertas tareas administrativas que pueden ejecutarse en cualquier sitio que garantice la conectividad para efectos del envío y recepción de la información correspondiente, sin que dicha ausencia física implique un detrimento en el desempeño del trabajador.

Es notorio pues que ante las circunstancias de limitación de la movilidad y la necesidad de cerrar temporalmente establecimientos, negocios, comercios y escuelas ha dado un fuerte impulso a las plataformas digitales. En los últimos días se ha vuelto habitual escuchar que a ciertos empleados administrativos, supervisores, diseñadores o analistas se les invite a continuar con sus labores desde sus hogares, practica a la que se la denominado como "home office". Pero, ¿qué es el "home office" o trabajo a domicilio? Según el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de la presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (más conocidas como TICs); utilizando las TICs para producir bienes y servicios por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo. Las TICs necesarias para estas tareas son básicamente PC, Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras.

El trabajo desde casa [home office] o teletrabajo o virtual, es una modalidad no presencial de prestación de servicios; relación laboral cada vez mas recurrente, siendo Europa la región en donde mayormente se había empezado a impulsar, incluso mucho antes del surgimiento de la pandemia, siendo los países escandinavos los que aventajan en dicha práctica: seguidos por Holanda, Francia y Reino Unido.

(...)

El trabajo virtual es ya una realidad en nuestro país, tan es así que la propia Secretaría del Trabajo del Estado de México realizó una bolsa de trabajo virtual, en la que se ofertaron empleos para las regiones de Toluca, Naucalpan, Ecatepec, Nezahualcóyotl y Tlalnepantla. La intención, indicó Antonio Corona Yurrieta, director general de Empleo y Productividad de la dependencia, es reactivar la economía de los trabajadores mexiquenses al tiempo que se mantienen las medidas para prevenir los contagios de Covid-19. Es más, desde el año 2017 en la Ciudad de México se vienen dando un fuerte impulso en las formas de trabajo no presencial, así sostenido por la propia Secretaria del Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México, quien afirma que se fomenta el teletrabajo mediante un programa en el cual participan alrededor de cuatro mil trabajadores y trabajadoras del Gobierno



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

de la Ciudad de México, de los cuales 51% son hombres y el 49 % son mujeres; quienes dos días a la semana realizan sus actividades laborales desde casa o algún lugar con acceso a internet .

(...)

En este caso como en otros en los que el Estado omite su responsabilidad de establecer tipos normativos que regulen las relaciones de trabajo facilitan el abuso preexistente de la asimetría de poder entre empleadores y trabajadores, dejando al arbitrio de las partes las condiciones bajo las cuales se prestara el servicio. Por lo tanto, las lagunas legales son un espacio que se llena con la imposición de condiciones desfavorables para el trabajador.

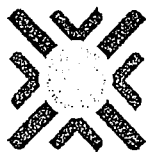
En nuestro país, ante la urgente necesidad de establecer un marco regulatorio aplicable específicamente al teletrabajo, el Senado de la república aprobó en el mes de junio del ejercicio pasado la reforma para incorporar dicho concepto con sus artículos fundamentales. Sin embargo, dicha modificación aprobada ya en la Cámara Alta se encuentra en espera de ser revisada en la Cámara Baja, y de ser favorable su revisión pasar a ser sancionada por el Poder Ejecutivo Federal.

(...)

Cabe mencionar que el propósito de la iniciativa es el de mantener la eficiencia del servicio público, al tiempo en el que se brinda la alternativa de mantener el empleo con sus respectivas prestaciones para el trabajador. Amén de que, salvo estipulación en contrario, el horario en el contrato respectivo sería respetado, evitando con ello la sobreexplotación y el exceso de estrés laboral, estando constreñido el trabajador a cumplir sus tareas, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados [artículo 37 Ley del Servicio Civil local]; obviamente que su desempeño estaría condicionado por los medios disponibles a su alcance, atendiendo lo establecido en artículo 24 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, que señala que durante las horas de trabajo, los empleados tendrán obligación de desarrollar las actividades sociales y culturales que fueren compatibles con sus aptitudes, edad y condición de salud, cuando así lo disponga el Funcionario que corresponda.

Por último, se hace necesario reiterar que la propuesta de trabajo virtual dotaría de certeza jurídica a las funciones que desempeñan los servidores públicos de los Poderes del Estado, manteniendo la gestión de sus labores en la medida de lo humanamente posible, ya que la atención a los oaxaqueños y oaxaqueñas debe priorizarse, sin soslayar por supuesto la salud y la vida de los servidores públicos. Por lo que el trabajo virtual [teletrabajo] se constituye como una alternativa factible tanto para directivos como para la base trabajadora, pero sobre todo para el pueblo de Oaxaca.”

TERCERO.- De la lectura de la iniciativa, se advierte que se propone adicionar el capítulo Quinto Bis denominado “de las Modalidades de Trabajo”, que contiene los artículos 37 Bis, 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinquies, a la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, con el fin de establecer el trabajo virtual.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

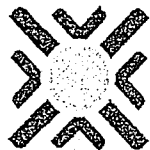
En relación a la propuesta, es importante mencionar que debido a la contingencia sanitaria por coronavirus, el empleo en México ha recibido duros golpes. Las medidas de confinamiento y distanciamiento social para evitar la propagación de virus SARS-CoV-2 (Covid-19), han supuesto una disminución en los ingresos de empresas, por lo que éstas se han visto obligadas a recortar su plantilla laboral.

Sin duda que los cambios en la dinámica de la forma de laborar originados por la actual pandemia, deben ser tomados en cuenta para la actualización de las normas, lo que se hace apremiante para los países realizar ajustes lo más pronto posible, en situaciones como la de la actual contingencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2, crisis que ha obligado a las economías a la paralización de gran parte de actividades industriales, educativas, productivas y de recreación.

Lo anterior atendiendo el objetivo primordial de salvaguardar la vida y la salud de las personas, como lo han establecido las determinaciones recientes del Consejo de Salubridad General mediante Decreto publicado el 23 de marzo del presente año, en el que se reconoció a la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como en la que se establecieron las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, en virtud del cual dicho Consejo exhortó a los gobiernos de las entidades federativas, en su calidad de autoridades sanitarias y, en general, a los integrantes del Sistema Nacional de Salud a definir a la brevedad, planes de reconversión hospitalaria y expansión inmediata de capacidad que garantizaran la atención oportuna de las personas contagiadas por el virus SARS-CoV2 que necesitaran hospitalización. Padecimiento que con corte 17 de septiembre, ha cobrado la vida de 942, 000 vidas humanas, y el contagio de más de 29 millones a nivel global.

Ineludiblemente, uno de los aspectos en los que más han golpeado los efectos de la actual pandemia es en el ámbito laboral, toda vez que la expansión del virus ha obligado a los gobiernos a tomar medidas de contención que conllevan la paralización parcial de un gran número de actividades productivas, cierre de fronteras y la suspensión de servicios como en el sector educativo. La OIT estima que las consecuencias de la crisis actual podrían llegar a ser catastróficas: la pérdida de 875 millones de empleos en todo el mundo, una cifra escalofriante, según lo publicado en la 5ta edición *Covid-19 y el mundo del trabajo*¹, presentada

¹ Felipe Morales Fredes, *Pandemia del Covid-19 podría destruir hasta 895 millones de empleos en el mundo*: OIT, 30 de junio del 2020.



a finales de junio, en la que se enfatiza en que el impacto laboral de la crisis todavía es incierto y no permite tener certeza de una pronta recuperación. “La cantidad de horas de trabajo perdidas en todo el mundo durante el primer semestre de 2020 fue significativamente más alta de lo que se había estimado, mientras que la recuperación sumamente incierta en la segunda mitad del año no será suficiente para regresar a los niveles anteriores a la pandemia, aún en el mejor de los escenarios, y se corre el riesgo de ver una pérdida constante de empleos a gran escala”, advirtió el organismo. Agregando que el 93% de los trabajadores a nivel global vive en países que han implementado medidas de confinamiento para prevenir contagios de Covid-19, lo que se ha traducido en pérdidas severas en las horas de trabajo. Quienes han recibido el mayor impacto por esta situación han sido las mujeres. El 40% de las trabajadoras labora en los sectores más afectados por la crisis: hotelería, restaurantes, comercio e industria manufacturera.

Para el segundo semestre del año, la OIT proyecta tres escenarios laborales que estarán en función de la trayectoria futura de la pandemia, el comportamiento de los contagios y las políticas que pongan en marcha los gobiernos. En todos los casos hay pérdidas en la fuerza laboral global. La estimación optimista es de una merma equivalente a 34 millones de empleos de tiempo completo; la pesimista de una disminución 340 millones trabajos. El organismo identificó al menos cinco desafíos en materia laboral para enfrentar en el corto y mediano plazo, independientemente de las políticas de apoyo implementadas por cada gobierno:

- Encontrar el equilibrio y la secuencia adecuados entre las intervenciones sanitarias y económicas, y entre las intervenciones sociales y políticas con el objetivo de producir óptimos resultados sostenibles en el mercado de trabajo.
- Implementar y mantener intervenciones políticas a la escala necesaria cuando es probable que los recursos sean cada vez más limitados.
- Proteger y promover las condiciones de los grupos vulnerables, desfavorecidos y más afectados para que los mercados de trabajo sean más justos y equitativos.
- Garantizar la solidaridad y el apoyo internacional especialmente para los países emergentes y en desarrollo.
- Fortalecer el diálogo social y el respeto de los derechos.

CUARTO.- Que a nivel nacional, se reportan más de un millón de empleos formales perdidos durante la pandemia, ya que, según el reporte presentado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), desaparecieron 83,311 puestos más en el mes



de junio, lo que arroja un acumulado de 1,181,000 empleos formales desde que inicio la contingencia².

No obstante, no existe certeza del impacto en el sector informal, que representa la mayor cantidad de fuentes de empleo en todo el país, incluso hay estimaciones que contabilizan hasta más de 12 millones de trabajos perdidos en ambos rubros, tal y como lo sostiene el INEGI en los resultados de la primera Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), los que reflejan que la población ocupada en el país bajó de 55.7 millones en marzo de este año, a 45.4 millones en abril. En total, la Población Económicamente Activa (PEA, ocupados más desocupados), pasó de 57.4 en marzo a 45.4 millones en abril. El INEGI señaló que "esta disminución representa una variación a la baja de 12 millones de personas económicamente activas, principalmente por encontrarse en un estado de suspensión laboral temporal ocasionado por la cuarentena".

Ante este escenario, diversas empresas e instituciones han optado por el trabajo a distancia, comúnmente conocido como Home Office, lo que les ha permitido mantener el distanciamiento social, evitar contagios de su personal y continuar con sus actividades laborales, sin embargo, esta modalidad de trabajo no está regulada en nuestras leyes federales ni locales, lo que deja al arbitrio de los patrones si sus subordinados pueden o no trabajar en esta modalidad.

Por lo que, las nuevas formas de interacción humana conllevan a nuevas formas de relaciones laborales y esos cambios deben verse reflejados en las normas que las cobren, evitando la incertidumbre o indefensión jurídica, tal y como actualmente ocurre con el trabajo a distancia. Recordemos que toda relación laboral (como todo vínculo contractual) implica derechos y obligaciones, por lo que es ineludible precisar en la ley cuando estamos frente a una relación de trabajo y bajo qué tipo. Esto es de vital importancia pues no todo vínculo económico o productivo entraña una relación de trabajo. Ya la cuarta sala de nuestro máximo tribunal ha determinado una diferenciación entre la prestación de un servicio con la relación de trabajo, mediante la siguiente jurisprudencia:

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

² México ha perdido 1 millón 181,000 empleos formales por la pandemia, Forbes, 13 de julio del 2020.



La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 187-192, Quinta Parte, página 85, Cuarta Sala.

Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 494, Cuarta Sala, tesis 608.

Así como es preciso determinar si efectivamente nos encontramos frente a una relación de trabajo, es también necesario especificar a qué tipo de relación nos referimos (individual o colectiva), con sus condiciones de trabajo (salario, temporalidad, jornada de trabajo, actividades a desarrollar, prestaciones, etc.), por lo que de igual forma, con el advenimiento del trabajo no presencial se hace ineludible establecer el marco regulatorio en el derecho laboral en su modalidad de trabajo a distancia.

QUINTO.- Que en la propuesta que se analiza, se propone establecer el trabajo virtual en la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, con el fin de establecer el trabajo virtual.

Sin embargo, la Real Academia de la Lengua Española define la palabra virtual como "*adj. Fís. Que tiene existencia aparente y no real*", por lo que esta Comisión considera que no es correcto ese término, a su vez, es preciso mencionar que a esta modalidad de trabajo se le denomina comúnmente como Home office, Trabajo a distancia, o Teletrabajo.

De las denominaciones señaladas, esta Comisión considera que la correcta es Trabajo a distancia, la cual es definida como "*una modalidad de empleo en la que*



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

el profesional no tiene que desplazarse a un puesto físico en la oficina o al lugar de desempeño de su profesión, sino que puede trabajar desde casa usando los métodos remotos que tiene a su disposición."

Con esta adición se busca mantener la eficiencia del servicio público, al tiempo en el que se brinda la alternativa de mantener el empleo con sus respectivas prestaciones para el trabajador. Además, el horario en el contrato respectivo sería respetado, evitando con ello la sobreexplotación y el exceso de estrés laboral, estando constreñido el trabajador a cumplir sus tareas, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados según lo estipulado en el artículo 37 de esa misma Ley.

Por lo anterior, es necesario establecer la modalidad de trabajo a distancia en la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, para dar certeza jurídica a las funciones que desempeñan los servidores públicos de los Poderes del Estado, manteniendo la gestión de sus labores en la medida de lo humanamente posible. Además que el trabajo a distancia se constituye como una alternativa factible tanto para directivos como para la base trabajadora.

SEXTO.- Por lo antes expuesto, las integrantes de esta Comisión dictaminadora, consideran procedente aprobar la iniciativa que nos ocupan, con la modificación mencionada líneas arriba, por lo que sometemos a consideración del H. Pleno Legislativo el siguiente:

DICTAMEN

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social por las consideraciones señaladas en el presente Dictamen, determina procedente la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el capítulo Quinto Bis denominado "de las Modalidades de Trabajo", que contiene los artículos 37 Bis, 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinques, a la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado.

En mérito de lo anterior expuesto y fundado, esta Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social somete a la consideración de este Honorable Pleno Legislativo el siguiente:

DECRETO



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 111

ÚNICO.- Se adiciona el capítulo Quinto Bis denominado "de las Modalidades de Trabajo", que contiene los artículos 37 Bis, 37 Ter, 37 Quáter y 37 Quinquies, a la Ley Del Servicio Civil Para Los Empleados Del Gobierno Del Estado, para quedar como sigue:

TITULO SEGUNDO.
DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS.
[...].

CAPÍTULO QUINTO BIS.
DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 37 Bis.- La prestación del servicio por los empleados de los Poderes del Estado podrá ser de manera presencial o a distancia.

Se considera presencial cuando el empleado realice sus labores dentro de su centro de trabajo ordinario, y será a distancia cuando las desempeñe eficazmente de manera no presencial a través de las plataformas de comunicación, siendo esta segunda una modalidad extraordinaria, por lo que solo será aplicable en circunstancias excepcionales, por causas sanitarias, de seguridad pública o de gobernabilidad, previa declaración o decreto emitido por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 37 Ter.- El Estado reconoce que los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos y obligaciones que los que prestan sus servicios de manera presencial.

ARTICULO 37 Quáter.- El empleado que desempeñe sus labores a distancia, dentro de su jornada laboral deberá cumplir puntualmente con las obligaciones respectivas a sus funciones asignadas, salvo de aquellas que impliquen un riesgo fundado o se encuentre notoriamente imposibilitado.

ARTICULO 37 Quinquies.- Para que el empleado pueda desempeñar sus funciones a distancia, se le deberá notificar por escrito, debiendo cumplir con los requisitos que establezca el reglamento interno de la Dirección de Recursos Humanos de su organismo de adscripción.

TRANSITORIOS



PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los sesenta días siguientes de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. Las Direcciones de Recursos Humanos de los Poderes del Estado, dentro del plazo de cuarenta y cinco días posteriores a la publicación del presente Decreto, deberán elaborar y publicar los reglamentos respectivos y manuales de procedimiento para la modalidad del trabajo a distancia, mismos que deberán difundir en las áreas administrativas responsables.

Dado en la sala de comisiones del Honorable Congreso del Estado. San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a veintidós de septiembre de dos mil veinte.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



DIP. HILDA GRACIELA PÉREZ LUIS
PRESIDENTA



DIP. ARCELIA LÓPEZ HERNÁNDEZ
INTEGRANTE



DIP. INÉS LEAL PELÁEZ
INTEGRANTE



DIP. ELIM ANTONIO AQUINO
INTEGRANTE



DIP. ELENA CUEVAS HERNÁNDEZ
INTEGRANTE

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN DEL EXPEDIENTE NÚMERO 111 DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.