

"2021, AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-COV2 COVID-19"
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
11:53 a.m.
02 MAR. 2021

OFICIO: 022

ASUNTO: SE REMITE INICIATIVA

San Raymundo Jalpan, Oaxaca a 2 de marzo de 2021.
DIRECCION DE APOYO
LEGISLATIVO
LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
PRESENTE

RECIBIDO
02 MAR. 2021
11:54 hrs.
SECRETARIA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Con fundamento en los artículos 50 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 30 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca y 54 fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca y demás correlativos aplicables, remito de manera impresa y en formato digital la presente **Iniciativa con proyecto de decreto, por la que se adiciona la fracción XVI al artículo 9º de la Ley de las personas jóvenes del estado de Oaxaca.**

Lo anterior para el trámite legislativo correspondiente e incluirlo en el orden del día de la siguiente sesión ordinaria.

ATENTAMENTE


DIP. DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DIAZ
DIPUTADA LOCAL DISTRITO XXII
PINOTEPA NACIONAL



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DÍAZ
DISTRITO XXII
SANTIAGO PINOTEPA NACIONAL

C.c.p. archivo y minutarío

**DIP. ARSENIO LORENZO MEJÍA GARCÍA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA LXIV LEGISLATURA DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE OAXACA.**

PRESENTE

Quién suscribe **DIPUTADA DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DIAZ** integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, con fundamento en el artículo 30, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en estrecha relación con los diversos 60, fracción II, y 61, fracción III del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; adjunto de manera impresa y en formato digital, **Iniciativa con proyecto de decreto, por la que se adiciona la fracción XVI al artículo 9º de la Ley de las personas jóvenes del estado de Oaxaca, en razón de la siguiente:**

EXPOSICION DE MOTIVOS:

PRIMERO.- Planteamiento del problema

En el ensayo que escribe el Sociólogo Richard Sennett¹ hace énfasis no solamente en el fin del trabajo estable en las sociedades capitalistas avanzadas, sino también en las consecuencias que ha tenido dicha problemática sobre la identidad personal o individual basada, hasta cierto punto, en certezas derivadas de la rutina estable y los conocimientos adquiridos a lo largo del estudio de una profesión. De esta manera, los trabajadores se enfrentan con una situación laboral regulada por las necesidades de corto plazo de las empresas, cuyo dinamismo se apoya tanto en las

¹ Reseña bibliográfica hecha por Miguel Ángel Vite Pérez sobre el libro *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* de Richard Sennett, Barcelona, Anagrama (2000), publicado en Frontera norte Vol.13 Núm 26. México Jul/Sep.2001.

innovaciones tecnológicas como en el recorte constante de la plantilla de trabajadores, cuya vida oscila entre el desempleo y el empleo temporal con precarias prestaciones sociales. Este panorama, en términos generales, constituye el objeto de estudio de Richard Sennett, quien lo ilustra con lo que sucede en las vidas personales de algunos individuos que, en mayor o menor medida, han sufrido los efectos perversos del "nuevo capitalismo".

El "nuevo capitalismo", según Sennett, ha terminado con la idea "añeja" de que el trabajo estable o de largo plazo era el principal medio para acceder a una vida familiar con prosperidad. Ahora se ha generalizado, en cambio, la incertidumbre, que termina por disolver la acción planificada y los vínculos de confianza y compromiso.

Una experiencia no rutinaria se piensa que estimula la innovación frente a circunstancias cambiantes bajo el deseo personal de libertad. Pero detrás de esta creencia el autor descubre una nueva estructura de poder y control que tampoco ha estimulado la creación de condiciones de liberación. A dicha estructura se le ha llamado "flexibilidad"², y, a su vez, se compone, según el autor, de tres elementos: reinención discontinua de las instituciones, especialización flexible de la producción y concentración sin centralización del poder (p. 48).

La reinención discontinua de las instituciones se relaciona con las "modernas" prácticas de dirección de las empresas, que buscan sustituir la jerarquía piramidal por un sistema fragmentario que pueda separar una parte sin destruir a las demás. Esto se mantiene en el plano de la teoría, porque en la práctica se ha expresado en

² La palabra "flexibilidad" se ha utilizado para nombrar diferentes hechos que suceden en el ámbito del trabajo, lo que, en algunos casos, ha acabado por no explicar los cambios que se están sucediendo. Vid Oscar Contreras, "Los estudios sobre la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", en *Estudios Sociológicos*, núm. 54, CES-E1 Colmex, septiembre-diciembre del 2000. Revisado el 1 de marzo de 2021, en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722001000200008

la reducción de los puestos de trabajo, bajo una divisa que señala: "hacer más con menos" (p. 50). Empero, los recortes en la plantilla de trabajadores no han producido mayores beneficios ni han incrementado la productividad.

Por su parte, la especialización flexible intenta producir bienes más variados a una velocidad mayor. Pero la manera en que se desarrolla ese sistema depende del régimen de organización social.

Finalmente, la concentración sin centralización de poder supuestamente implica que los trabajadores de menor categoría cuenten con un mayor control sobre sus actividades. Pero en realidad se trata de un sistema donde el trabajador se relaciona con sus superiores inmediatos para tratar algún problema que se le presenta en el proceso de producción. Al mismo tiempo, el control lo mantiene la principal unidad organizativa, porque fija los objetivos que debe alcanzar cada una de las unidades con respecto al nivel de la producción. En este "mar" de creencias e ilusiones, el autor concluye que la flexibilidad agudiza la desigualdad social debido a que el ganador se lleva todo.

En este paisaje competitivo, los que ganan barren con las ganancias mientras que la masa de perdedores tiene que repartirse las migajas. La flexibilidad es un elemento clave para la formación de ese mercado (p. 93).

La flexibilidad laboral ha erosionado los vínculos que genera una dependencia mutua. Sobre todo, sus dogmas consideran que esta dependencia es una condición vergonzosa y un mal creado por la jerarquía burocrática.

El provocar la confianza en un sistema de producción flexible resulta difícil debido a que los trabajadores entran y salen de acuerdo con los diferentes horarios establecidos, al mismo tiempo que realizan otras labores en otras empresas para obtener más ingresos, y tampoco requieren conocimientos especializados acerca del manejo de las máquinas. Además, su estancia en el lugar de trabajo, en más de una ocasión, resulta ser transitoria. A su vez, la limitación de los derechos sociales y de las acciones de las instituciones de bienestar social, para "romper" con la

supuesta dependencia y el parasitismo, está creando un individuo más vulnerable y sin fe en los demás. Esto ha impedido la comunicación y el trabajo en equipo, lo que ha terminado por no favorecer la creación de una motivación común.

El régimen de trabajo flexible ha reprimido las discrepancias. Por ejemplo, los trabajadores de edad madura y con mayor experiencia han sido identificados con lo viejo y lo caduco, y también son considerados como parte del estancamiento, que no ajustan sus comportamientos a los imperativos de la "descualificación" pero que poseen, desde una visión negativa, una mayor capacidad para señalar lo "disfuncional" de la organización fragmentada del trabajo: resultan ser, entonces, por lo común, los candidatos "naturales" para ser despedidos en el momento de los "reajustes" de personal que permanentemente realizan las empresas (p. 152).

En consecuencia, el carácter de los individuos se corroe, porque en el capitalismo moderno, existe historia pero no una narrativa compartida de dificultad y de destino.

Por otra, de un interesante análisis que apareció en la página de la Universidad Iberoamericana el 25 de febrero de 2021, y luego el lunes 1 de marzo del presente publicado en la Jornada, titulado El salario monetario vs el salario emocional, el balance entre vida y trabajo.³ Sugiere que las empresas deben interesarse por establecer un ambiente de desarrollo humano, donde el salario monetario no debe ser lo más importante para un empleado o empleada, se debe sumar el emocional, entendido como los otros beneficios que se desprenden al estar en una empresa.

Según los investigadores con el Barómetro de Salario Emocional, el salario emocional "está constituido por aquellos beneficios no económicos que obtenemos del trabajo, que nos motivan, cambian nuestra percepción del trabajo y nos llevan al desarrollo personal y profesional". Es decir, el salario emocional es todo aquello

³<https://ibero.mx/prensa/especial-salario-monetario-vs-salario-emocional-el-balance-entre-vida-y-trabajo>

que corresponde a una ganancia para el empleado y que no tiene que ver con lo monetario, sino con su desarrollo dentro de la empresa, los vínculos que puede generar, las amistades que consigue, las habilidades que desarrolla y los éxitos profesionales por su desempeño. Para su explicación la Mtra. Graciela Saldaca Hernández, académica de esa casa de estudios, recuerda al empresario Carlos Kasuga, líder de Yakult, quien dijo que los sueldos no motivan a la gente porque nadie está contento con lo que gana, por lo que es necesario otro tipo de remuneración: la moral, que contempla el respeto por los empleados, hacerlos sentir útiles y queridos.

Por otro lado, se han realizado estudios en donde se observa una relación directa entre productividad y salario emocional.

En ese sentido, el ser humano requiere satisfacer varios ámbitos, entre ellos el laboral, pero hay otras necesidades que debe cubrir, como las biológicas, psicológicas, emocionales, interpersonales, de pertenencia social, de valor, estéticas y espirituales. "Esto significa que en el centro laboral, como en toda comunidad humana, la persona (el empleado o la empleada) tendría que encontrar un espacio que le facilitara y promoviera su desarrollo integral como persona en todas estas dimensiones".

El equilibrio entre vida y trabajo

Los factores más importantes para atraer y retener recursos humanos, según los participantes de la encuesta realizada por OCC Mundial en 2019, son:

- Oportunidades de crecimiento 71%
- Balance vida-trabajo 68%
- Prestaciones superiores a las de la ley 52%
- Programas de capacitación 49%
- Buena cultura organizacional 31%
- Flexibilidad (salario emocional) 28%

Y aunque las y los trabajadores aspiran a un empleo con mayor flexibilidad y salario emocional, OCC Mundial recalca que "éstos no son factores que pesen más que el

salario monetario o promoción, pues sólo el 19% elegiría un empleo dándole mayor peso al salario emocional que al monetario". Es decir, el dinero para solventar necesidades básicas sigue siendo más importante.

A decir de Kelly Services, los datos permiten a las empresas tomar medidas, como concentrar sus esfuerzos en estimular una mejor calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, obviamente sin dejar de lado los salarios, para atraer y retener a "personas que quieran proyectarse y, asimismo, aportar de manera integral a la obtención de los objetivos empresariales".

Entre los elementos valorados en el trabajo por encima de un aumento salarial o promoción profesional están: horario de trabajo flexible, mayor equilibrio de trabajo y vida personal, nuevas posibilidades de aprendizaje y nuevos conocimientos, y oportunidad para iniciar un negocio propio.

El Barómetro de Salario Emocional le dijo a BBC Mundo los factores clave que sirven para medir el salario emocional: autonomía (gestión de propios proyectos), pertenencia (a un grupo que valora y reconoce), creatividad (posibilidad de poner un sello), dirección (proyección a futuro), y el disfrute (gozos dentro del trabajo).

La juventud en números

De acuerdo a Proyecciones de la población de México y la entidades federativas 2016-2050, la población base para Oaxaca en 2015 alcanzó 4 019 224 habitantes y quedó conformada por 48 por ciento de hombres y 52 por ciento de mujeres. Su volumen total constituye 3.3 por ciento del total nacional de 121 347 800 personas. La mayor parte de la población se encuentra en edades infantiles y jóvenes, ya que 50 por ciento se acumula entre 0 y 25.5 años de edad. De los tres grandes grupos de edad, el de 15 a 64 años concentra 62.6 por ciento de la población estatal y finalmente, el grupo de 65 y más años muestra ya los efectos de una esperanza de vida de 73.6 años y el impacto de la transición demográfica en su conjunto, representando 8 por ciento de la población estatal.

De acuerdo a indicadores básicos de población que proyecta la Dirección General de Población, con datos de la Encuesta Intercensal, 2015 de INEGI, la población juvenil oaxaqueña según los grupos de edad son las siguientes: de 15 a 19 años de edad, 186,161 mujeres y 183,174 hombres, de 20 a 24 años, 179,473 mujeres y 159,320; mientras que de 25 a 29 años de edad se contabilizaron a 152,914 mujeres y 127,978, dando un total 989,020 jóvenes en Oaxaca, 518,548 mujeres y 470,472 hombres.

De estas estadísticas, de acuerdo a la Coordinación General de Educación Media y Superior, Ciencia y Tecnología (2018), la **matrícula escolar en nivel medio y superior**, es decir quienes estudian:

Nivel educativo	Matrícula General	Mujeres inscritas	% mujeres inscritas	Hombres inscritos	% hombres inscritos
Media Superior	152,337	76,707	50.35%	75,630	49.64%
Superior	77,659	40,414	52.04%	37,245	47.95%

La conceptualización de juventud

A nivel nacional y en Oaxaca las y los jóvenes representan un grupo poblacional dinámico y con un crecimiento significativo. Actualmente existen más de 37.5 millones de personas jóvenes en todo el país, representan el 31.4% de la población total, según CONAPO (2016). Según Gonzalo A. Saraví (2010), los jóvenes representan hoy en México uno de los grupos etáreos de mayor tamaño, y aunque su peso relativo irá disminuyendo en el transcurso de los próximos años, en términos absolutos el número de jóvenes seguirá creciendo al menos por las próximas dos décadas; en la población indígena sucede algo similar, aunque en este caso es probable que el volumen de jóvenes indígenas en términos absolutos continúe creciendo más allá del corto plazo, debido a una transición demográfica mucho más lenta que en el resto de la población. Pero la relevancia del tema, dice

el mismo autor, no sólo responde a factores demográficos (lo cual por sí mismo tiene múltiples implicaciones), sino principalmente a que la juventud constituye una etapa clave en la vida de los individuos. Representa un período de transición en el que se experimentan y desarrollan una serie particular y trascendente de procesos, eventos y decisiones que marcan de manera profunda el devenir de sus vidas. Por un lado, las generaciones más jóvenes son actores clave de la vida política, económica y cultural del país, al mismo tiempo que son sujetos de problemas heredados; por otro lado, las condiciones y experiencias de vida de dichas generaciones serán claves para el tipo de sociedad que esperamos construir a futuro.

La juventud suele definirse como aquella etapa en la vida de las personas en la que se experimentan una serie de cambios sociales, culturales, psicológicos e incluso biológicos, que marcan la transición de la niñez a la vida adulta.

Sin embargo, como todos los demás estadios del curso de vida, la juventud es una categoría social resultado de un proceso de institucionalización por medio del cual se asocian determinados roles y marcadores sociales con una edad cronológica específica. La edad como base de clasificaciones etáreas y de estructuraciones de sentido tiene un carácter esencialmente relativo, en tanto y en cuanto esta capacidad de la edad no le es inherente sino producto de una construcción social. Es en este sentido que la juventud no es ni una categoría universal ni unívoca; puede estar ausente en determinados contextos o mostrar una amplia diversidad entre sociedades o incluso entre distintos grupos al interior de ellas.

En la sociedad contemporánea, particularmente en contextos urbanos, la juventud se asocia así con cuatro transiciones claves en este recorrido hacia la vida adulta: a) la transición del sistema de educación formal al mercado de trabajo; b) la formación de una nueva familia a través de la unión conyugal y/o la paternidad-maternidad; c) la obtención de la independencia residencial a partir del abandono del hogar de los padres; y d) la búsqueda y construcción de autonomía e identidad propia. Estos procesos tienden a ocurrir en un rango de edad que va de los 15 a los 24 años (período que recientemente ha sido extendido hasta los 29 años), etapa

que además ha sido caracterizada y estudiada por la emergencia de diversas "identidades y culturas juveniles".

2. Aspecto Normativo

Dentro de nuestra normatividad federal, la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud destaca la importancia estratégica de las personas jóvenes para el desarrollo del país, definiendo a este sector como "la población cuya edad queda comprendida entre los 12 y 29 años". mismo que lo establece en su artículo 2º.

Artículo 2. Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo, sin distinción de origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra.

En 26 de las 32 entidades federativas de la República, el trabajo realizado a favor de las y los jóvenes se norma a través de disposiciones legales locales que los reconocen como sujetos de derecho, los cuales constituyen el capital más importante con el que cuentan. El trabajo legislativo realizado dentro de los congresos locales promueve que la atención a las y los jóvenes construya un mejor presente y cree un futuro próspero para el país.

Ley de las personas jóvenes del estado de Oaxaca

Actual	Propuesta
<p>ARTÍCULO 9.- Las personas jóvenes tienen derecho a:</p> <p>I.- a la fracción XV.- ...</p>	<p>ARTÍCULO 9.- Las personas jóvenes tienen derecho a:</p> <p>I.- a la fracción XV.- ...</p> <p>XVI.- Los mecanismos de reconocimiento laboral y retribución emocional.</p>

DECRETO

Se adiciona la fracción XVI al artículo 9º de la Ley de las personas jóvenes del estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 9.- Las personas jóvenes tienen derecho a:

I.- a la fracción XV.- ...

XVI.- Los mecanismos de reconocimiento laboral y retribución emocional.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado de Oaxaca.

San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a 2 de Marzo de 2021.

ATENTAMENTE

DIP. DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DÍAZ
DIPUTADA LOCAL DISTRITO XXII
PINOTEPA NACIONAL



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP. DELFINA ELIZABETH GUZMÁN DÍAZ
DISTRITO XXII
SANTIAGO PINOTEPA NACIONAL