

Gaceta

de Derechos Humanos

**ORGANO INFORMATIVO DE LA
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO**

SUMARIO

ACUERDO DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE EMITE EL PROGRAMA DE JORNADAS FLEXIBLES DE TRABAJO EN SU MODALIDAD “TRABAJO A DISTANCIA” Y “JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE CONTINUA O DISCONTINUA” PARA LA COMPATIBILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

ACUERDO DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE EMITE EL *PROGRAMA DE JORNADAS FLEXIBLES DE TRABAJO EN SU MODALIDAD “TRABAJO A DISTANCIA” Y “JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE CONTINUA O DISCONTINUA” PARA LA COMPATIBILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO.*

ANTECEDENTES

- I. Que, a partir del año 2020, el mundo enfrentó una de las crisis sanitarias más significativas del siglo XXI: la pandemia por COVID-19. En México, esta situación obligó a replantear profundamente las dinámicas laborales tradicionales. Con el confinamiento obligatorio y las medidas de distanciamiento social, el trabajo a distancia dejó de ser una alternativa poco común para convertirse en una necesidad inmediata. Desde entonces, el trabajo a distancia ha evolucionado hacia modelos más flexibles y mixtos (híbridos), en los que se combinan jornadas presenciales y remotas. Además, ha impulsado un cambio cultural en torno al valor del tiempo, la productividad basada en resultados y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- II. Que mediante circular 02/2022 de fecha 21 de enero de 2022 de la Dirección General de Administración y Finanzas de este Organismo, en atención al semáforo epidemiológico y a las recomendaciones emitidas por las autoridades de salud y del Gobierno Estatal y Federal, entre otras medidas, se implementó el trabajo a distancia para las personas servidoras públicas, previniendo que no se viera afectado el debido funcionamiento de esta Institución, garantizando en todo momento la prestación del servicio de manera permanente y oportuna.

1

CONSIDERANDO

- I. Que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México es un organismo público de carácter permanente, con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.
- II. Que la Presidenta del Organismo cuenta con las facultades para distribuir, delegar y coordinar las funciones de las personas servidoras públicas y del personal bajo su autoridad, así como de proveer, en el ámbito administrativo, lo necesario para el mejor desarrollo de las funciones de esta Casa de la Dignidad y las Libertades, de conformidad con las fracciones IV, VI y VII del artículo 28 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Estado de México
- III. Que el artículo 59, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece como jornada de trabajo el tiempo durante el cual las personas servidoras públicas están a disposición de la institución pública para prestar sus servicios. El horario de trabajo será determinado conforme a las necesidades del servicio de la institución pública o dependencia, de acuerdo con lo estipulado en las Condiciones Generales de Trabajo, sin que exceda los máximos legales.

- IV. Que el numeral 25 de las Condiciones Generales de Trabajo de este Organismo establece que se considera jornada de trabajo el tiempo durante el cual la persona servidora pública está a disposición de la comisión para prestar sus servicios.
- V. Que el arábigo 27 del mismo ordenamiento, contempla que la jornada, turnos y horarios fijados las personas servidoras públicas, sólo serán modificados por la Presidenta, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- VI. Que la Norma **NMX-R-025-SCFI-2015** en Igualdad Laboral y No Discriminación, establece los requisitos para que los centros de trabajo integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral las personas trabajadoras, así como la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras, y a las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas de jornadas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Que, con el fin de fomentar el bienestar físico, emocional y social del personal, optimizar el uso de los recursos institucionales, reducir el ausentismo y elevar la productividad, resulta procedente implementar esquemas de trabajo que permitan el uso de las tecnologías de la información, así como favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, en función de la naturaleza de las actividades, perfil del puesto y desempeño laboral.
- VIII. Que los programas de jornadas flexibles de trabajo son medidas eficaces para reducir el *burnout* y otros padecimientos físicos, emocionales y psicológicos asociados con entornos laborales rígidos. Trabajar desde casa o en un lugar distinto a la oficina elimina el tiempo y las dificultades del transporte diario, reduciendo significativamente el estrés físico y mental.
- Aunado a lo anterior, debe considerarse que trabajar en horarios elegidos permite un entorno cómodo y adaptado a las necesidades de la persona solicitante. Esta flexibilidad permite atender responsabilidades familiares o personales, sin descuidar las actividades laborales, lo que disminuye la sensación de culpa, ansiedad, agotamiento y desgaste emocional por no cumplir con ambas responsabilidades. De igual manera, al otorgar flexibilidad en la jornada laboral se tendrá como resultado personas servidoras públicas más productivas, creativas, leales, saludables y con mayor bienestar.
- IX. Que los organismos internacionales, como la Organización Mundial de Salud (OMS), han señalado que la flexibilidad laboral es una medida clave de prevención de riesgos psicosociales y de fomento al bienestar de las personas trabajadoras.
- X. Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en diversos casos contenciosos, refiere que, en términos del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, todas las personas trabajadoras tienen derecho a condiciones satisfactorias en el trabajo y dignas para ellas y sus familias.

- XI. Que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el *Informe. Proyecto piloto para la implementación de medidas de flexibilidad laboral por motivos de cuidados de 2024*, propone el avance gradual en el fortalecimiento de la flexibilidad laboral que permita conformar un clima laboral armónico, igualitario e incluyente, que incentive la productividad, la corresponsabilidad en los cuidados, el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal y la promoción de una cultura de diversidad. Esto, ya que la flexibilidad laboral consiste en implantar una serie de medidas relacionadas con un trabajo que se adecúa a una pluralidad de situaciones y necesidades personales y familiares, así como de perfiles profesionales.
- XII. Que implementar programas de jornadas flexibles de trabajo, no solo benefician al personal, sino que también representan ahorros significativos para el Organismo en diversas áreas como, menor uso de energía, agua, telefonía e internet institucional, menor demanda de papelería, así como el uso racional de los recursos institucionales, alineados con las políticas de austeridad.

DEFINICIONES

Para los efectos del presente acuerdo se entenderá por:

- **Jornada de trabajo flexible continua:** Aquella en la que la persona servidora pública puede adaptar su horario laboral a su vida personal ajustando su horario de entrada y salida para cumplir con sus actividades de manera ininterrumpida, tomando como base la duración total de la jornada de trabajo establecida en la normativa laboral.
- **Jornada de trabajo flexible discontinua:** Aquella en la que la persona servidora pública puede adaptar su horario laboral a su vida personal ajustando su jornada de trabajo en dos o más bloques de entrada y salida separados durante el día, tomando como base la duración total de la jornada de trabajo establecida en la normativa laboral.
- **Trabajo a distancia:** Es la manera en que el personal realiza sus actividades laborales en un espacio distinto al de su lugar de trabajo, utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio de la persona, pero también puede alternarse entre este y la oficina. Se autorizará previa evaluación de viabilidad por parte de las personas titulares de las unidades administrativas correspondientes.

Con base en lo expuesto y fundado, se emite el siguiente:

ACUERDO DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO, POR EL QUE SE EMITE EL PROGRAMA DE JORNADAS FLEXIBLES DE TRABAJO EN SU MODALIDAD “TRABAJO A DISTANCIA” Y “JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE CONTINUA O DISCONTINUA” PARA LA COMPATIBILIDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO.

PRIMERO. Se autoriza el programa de jornadas flexibles de trabajo en su modalidad de “Trabajo a distancia” y “Jornada de Trabajo Flexible continua o discontinua” para la compatibilidad y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, bajo esquemas que respeten los derechos laborales y garanticen el cumplimiento de las funciones institucionales.

SEGUNDO. El programa de jornadas flexibles de trabajo en su modalidad de “Trabajo a distancia” y “Jornada de Trabajo Flexible continua o discontinua”, se realizará mediante petición expresa de la persona servidora pública interesada.

TERCERO. Se instruye a la Dirección General de Administración y Finanzas, así como a la Dirección de Recursos Humanos, para que realicen los trámites administrativos conducentes a la implementación del programa, así como el procedimiento respectivo para su regulación, observando en todo momento los principios de equidad, no discriminación, inclusión, eficiencia operativa, corresponsabilidad laboral y respeto irrestricto a los derechos humanos.

Asimismo, deberán garantizar que las medidas adoptadas favorezcan la productividad institucional, el bienestar del personal y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Organismo.

CUARTO. El presente acuerdo entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

QUINTO. Publíquese este Acuerdo en la Gaceta de Derechos Humanos, órgano informativo de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos.

4

Emitido en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, a los 01 días de julio de 2025.

ASÍ LO ACORDÓ

(rúbrica)

M. EN D. MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE MÉXICO

Gaceta de Derechos Humanos, órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, editada por la Unidad Jurídica y Consultiva, Año 2025, número 48, 7 de julio de 2025.

Myrna Araceli García Morón
Presidenta

Oscar Romo Martínez
Director General de la Unidad Jurídica y Consultiva

Carmen Angélica Casado García
Subdirectora de Interlocución
Gubernamental y Legislativa

5

Raúl Zepeda Sánchez
Subdirector de Asuntos Jurídicos

© D.R. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México Dr. Nicolás San Juan número 113, colonia Ex Rancho Cuauhtémoc, Toluca México, C. P. 50010, teléfono (01722) 2 36 05 60. Disponible en: www.codhem.org.mx

Reserva de derechos al uso exclusivo núm. 04-2009-052611285100-109. Número de Registro del Logotipo: 03-2009-050711425000-01.

La información que se publica es íntegra de acuerdo a como es emitida por las áreas solicitantes.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial sin previa autorización de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.