



**COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y  
DERECHOS HUMANOS**

**PROYECTO  
GUÍA BÁSICA PARA EL TRABAJO EN CASA DEL  
INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**PUNTO 3  
SEXTA SESIÓN ORDINARIA  
25 DE JUNIO DE 2020**

## **Análisis para Implementar la Guía del Trabajo en Casa**

De conformidad con lo establecido en el considerando 15 del *Acuerdo del Consejo General, por el que se aprueba la implementación de medidas que garanticen el adecuado funcionamiento en la prestación de los servicios esenciales y preventivas para la protección de las personas servidoras públicas y aquellas que acudan a las Instalaciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México con motivo del COVID-19*, IECM/ACU-CG-031/2020 se establecieron medidas tendientes a minimizar los efectos de la pandemia y propagación del virus COVID-19 con la finalidad de proteger la salud de las personas.

En ese sentido, se dispuso que, *el personal deberá estar disponible para la realización de sus funciones que les encomiende la persona titular o sus superiores, mediante la utilización de las herramientas tecnológicas que resulten necesarias, esto es, desarrollar el trabajo atinente a distancia (desde casa).*

Bajo ese contexto y, en virtud de que esta modalidad laboral no se encuentra regulada en la normativa sobre relaciones laborales aplicable al IECM (artículo 123, Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Federal del Trabajo, estas dos últimas de aplicación supletoria, conforme el artículo 140 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código); ello no obsta para que se emita la regulación correspondiente, ya que la legislación electoral local lo permite, tal como se desprende de la lectura de los siguientes artículos del Código:

**Artículo 31.** *El Instituto Electoral y el Tribunal Electoral, son órganos de carácter permanente y profesionales en su desempeño, gozan de autonomía presupuestal en su funcionamiento e independencia en sus decisiones<sup>1</sup>, en los términos previstos en la Constitución Federal, la Ley General, la Constitución Local y este Código.*

**Artículo 50.** *Son atribuciones del Consejo General:*

*I. Implementar las acciones conducentes para que el Instituto Electoral pueda ejercer las atribuciones conferidas en la Constitución Federal, la Constitución Local, las Leyes Generales y el presente Código.*

*II. Aprobar, con base en la propuesta que le presenten los órganos competentes del Instituto Electoral, lo siguiente:*

*a) El Reglamento Interior del Instituto Electoral;*

...

En el mismo sentido, el Código dispone que la Junta Administrativa, (contemplada como parte de la estructura del IECM de acuerdo con su artículo 37, fracción II) tiene la facultad de emitir disposiciones sobre relaciones laborales en el IECM, de la siguiente manera:

**Artículo 148.** *Sin perjuicio de las atribuciones del Consejo General, la Junta Administrativa emitirá las disposiciones administrativas conducentes relacionadas con los horarios, prestaciones, condiciones laborales y sanciones, atendiendo lo establecido en el Estatuto del Servicio.*

De esta manera, se entiende que el IECM puede establecer las disposiciones que considere pertinentes en materia laboral, a través del Consejo General y la Junta Ejecutiva en su respectivo ámbito de competencias.

Por otra parte, las obligaciones del personal del IECM, en lo que interesa, se contemplan en el artículo 149 de Código, como a continuación se reproduce:

**Artículo 149.** *Además de las que establece el Estatuto del Servicio, son obligaciones del personal del Instituto Electoral:*

*I. Desempeñar sus funciones en el área de su adscripción y en el horario de labores, en los términos que se establezca en el Estatuto del Servicio;*

*II a III. ...*

---

<sup>1</sup> En adelante, las negrillas en texto son propias.

*VI. Observar y cumplir las disposiciones de orden jurídico, técnico y administrativo que emitan los órganos del Instituto Electoral;*

*V a X. ...*

*XI. Las demás que señalen las Leyes y la normatividad aplicables.*

De lo anterior, se advierte que para el cumplimiento de los objetivos de este organismo público autónomo, independiente en sus decisiones, se determinaron entre otros aspectos, las obligaciones de su personal, relativas a la conducta que deben observar durante el desarrollo de sus actividades.

Así mismo, el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento), establece claramente el horario laboral; sin embargo, resulta ambiguo acerca del lugar físico en que deben desarrollarse los trabajos, tal como se desprende de la lectura de los siguientes numerales:

***Artículo 12.*** *El personal de estructura desarrollará sus actividades laborales de conformidad con el horario que para tal efecto establezca el Consejo General como jornada laboral, misma que no podrá exceder de 8 horas diarias de lunes a viernes, excepto cuando, por necesidades institucionales, de forma fundada y motivada se modifique el horario, y deberá ser compatible con la jornada laboral del Instituto Nacional.*

***Artículo 23.*** *Son obligaciones del personal de estructura:*

*I a VIII. ...*

***IX.*** *Desarrollar las actividades permanentes propias del cargo y puesto dentro del horario establecido por el Consejo General y en su lugar de adscripción o donde, por necesidades institucionales, determine la autoridad competente del Instituto Electoral, dentro del territorio de la Ciudad de México, salvo en los casos que por determinación del Consejo General o la naturaleza de las mismas sea necesario ejercerlas fuera del mismo.*

*...*

El artículo 23 bis del citado Reglamento establece, entre otras, las siguientes disposiciones con referencia a la jornada laboral, destacándose aquellas relativas a un control de asistencia, lo cual, relacionado con lo establecido en la fracción IX del

artículo 23 supra citado, lleva a razonablemente a concluir que, al determinarse un horario y registro de asistencia, los trabajos deben realizarse en un lugar concreto.

**Artículo 23 bis.** *Lo relativo a la jornada de trabajo, horarios y el control de asistencia, el personal de estructura del Instituto Electoral, se registrará bajo las siguientes reglas:*

I a IV. ...

**V. El registro o control de asistencia del personal de estructura del Instituto Electoral se sujetará a las disposiciones siguientes:**

a) *El personal del Instituto Electoral tendrá un lapso de quince minutos de tolerancia para el registro de su entrada.*

b) *Si el registro se efectúa entre los dieciséis y treinta minutos después de la hora de entrada, se considerará como retardo, y*

c) *Si el registro se efectúa después de los treinta minutos de la hora de entrada se considerará falta de asistencia.*

...

En reforzamiento de la anterior afirmación, el artículo 24 censura la realización de ciertas conductas en sitios específicos, como a continuación se advierte:

**Artículo 24.** *El personal del Instituto Electoral deberá abstenerse de efectuar las conductas siguientes:*

I a III. ...

**IV Concurrir a su lugar de adscripción** o al desempeño de sus actividades en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún estupefaciente o ingerir bebidas embriagantes, enervantes o psicotrópicos en el mismo, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica autorizada;

**V. Llevar a cabo en su unidad administrativa**, incluso fuera de hora del horario laboral: apuestas juegos de azar, sorteos, rifas o colectas con fines de lucro;

**VI. Portar en la unidad administrativa de adscripción** o durante el desempeño de las actividades laborales, instrumentos que pueden ser utilizados para agredir y que no tengan un fin lícito o uso en las actividades laborales;

VII. ...

**VIII. Ejecutar acto de discriminación, violencia, acoso o violencia laboral o sexual, amagos, injurias, o abuso verbal contra cualquier persona, en las instalaciones del Instituto Electoral;**

**IX. Destruir intencionalmente** edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo que sean **patrimonio del Instituto Electoral;**

X. ...

*XI. Comprometer o poner en peligro con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad de la unidad administrativa donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren;*

...

De la lectura de los artículos precedentes, se desprende que el personal debe realizar sus actividades en un lugar, horario y condiciones determinadas; no obstante, en diversos numerales del mismo ordenamiento se dispone que las actividades pueden llevarse a cabo en donde *determine la autoridad competente del Instituto Electoral*, (artículo 23, fracción IX); es decir, la ubicación no necesariamente se refiere a un espacio físico en las instalaciones del IECM, dado que las actividades pueden llevarse a cabo en otro lugar.

Derivado de lo anterior, y con motivo del contexto actual las actividades laborales pueden desempeñarse a la distancia, es decir, en casa, como se dispuso de manera urgente ante la disposición oficial a consecuencia del riesgo de contagio por el COVID-19.

Ahora bien, para dotar de certeza a la institución y a la plantilla laboral sobre los derechos y obligaciones que deben observarse durante la realización de las labores a distancia, es necesario señalarla normativa correspondiente, de aplicación supletoria conforme al artículo 1, párrafo tercero del Reglamento. En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo regula en los artículos 311 al 330 el trabajo en casa:

## **CAPITULO XII**

### **Trabajo a domicilio**

**Artículo 311.-** 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.*

*Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.*

**Artículo 312.-** El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

**Artículo 313.-** *Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.*

**Artículo 314.-** *Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.*

**Artículo 315.-** *La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.*

**Artículo 316.-** *Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.*

**Artículo 317.-** *Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.*

**Artículo 318.-** *Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:*

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;*
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;*
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y*
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.*

**Artículo 319.-** *El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.*

**Artículo 320.-** *Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:*

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;*
- II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;*
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;*

*IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;*

*V. Forma y monto del salario; y*

*VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.*

*Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.*

**Artículo 321.-** *Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.*

*La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.*

**Artículo 322.-** *La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:*

*I. La naturaleza y calidad de los trabajos:*

*II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;*

*III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y*

*IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.*

*Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.*

**Artículo 323.-** *Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.*

**Artículo 324.-** *Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:*

*I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;*

*II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;*

*III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;*

*IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y*

V. *Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.*

**Artículo 325.-** *La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.*

**Artículo 326.-** *Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:*

I. *Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;*

II. *Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;*

III. *Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y*

IV. *Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.*

**Artículo 327.-** *También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.*

**Artículo 328.-** *Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.*

**Artículo 329.-** *El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.*

**Artículo 330.-** *Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:*

I. *Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;*

II. *Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;*

III. *Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;*

IV. *Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;*

V. *Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;*

VI. *Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y*

VII. *Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.*

Por ello, ante la imperante necesidad para desarrollar las funciones institucionales en casa, en concordancia con las prácticas permanentes de igualdad laboral y no discriminación, deben establecerse disposiciones que fijen condiciones en un clima de coordinación, organización y responsabilidad, con especial atención para las personas que, por circunstancias de salud o de vida, se encuentren en mayor riesgo de infección.

Finalmente, en los contextos en los que se desarrolla esta modalidad, debe preponderarse el trabajo basado en resultados, con la flexibilidad, en la medida de lo posible, del tiempo para su realización, considerándose en todo momento el compromiso para la entrega, en los plazos establecidos y la calidad requerida de acuerdo al nivel de profesionalismo del Instituto Electoral.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	12
JUSTIFICACIÓN.....	13
MARCO LEGAL.....	15
TRABAJO EN CASA.....	18
OBJETIVO.....	18
PRINCIPIOS RECTORES .....	19
PERSONAL QUE SE INCORPORA AL TRABAJO EN CASA .....	20
COMPETENCIAS DEL PERSONAL .....	22
RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO EN CASA .....	23
BIBLIOGRAFÍA.....	25

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral), cumple con sus objetivos y prevalece a la vanguardia en la implementación de políticas que transversalicen el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, inclusión, imparcialidad, máxima publicidad, transparencia, rendición de cuentas y objetividad.

Se distingue entre los organismos electorales del país, entre otras, por sus prácticas permanentes de igualdad laboral y no discriminación para su comunidad trabajadora, asimismo, por orientar acciones favorables al bienestar físico y psicosocial para el desarrollo pleno de sus capacidades en un ambiente laboral en condiciones óptimas de seguridad, salud y respeto a la dignidad humana.

## JUSTIFICACIÓN

En Europa de acuerdo con información de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo en casa es una modalidad para la prestación de servicios profesionales en empresas y gobierno, de acuerdo a la conveniencia entre patrones y personas trabajadoras, es una práctica permanente que se ha consolidado desde hace aproximadamente 20 años, sin que se presente inestabilidad en las condiciones laborales, colectivas o individuales; no obstante, en México, al menos en el sector público, se ha considerado no como medida, sino como alternativa ante circunstancias de urgencia que imposibilitan acudir a las instalaciones a realizar las tareas cotidianas en el horario de la jornada laboral, recientemente sucedió en el sismo del 19 de septiembre de 2017 y, ahora, ante la suspensión de actividades esenciales y no esenciales por la disposición gubernamental para quedarse en casa derivada de la pandemia por el COVID-19.

En ese sentido, la autoridad federal implementó la “Jornada Nacional de Sana Distancia”, en la que dispuso diversas recomendaciones, entre las que se encuentra suspender de manera temporal las actividades no esenciales, es decir, aquellas que no afectan la actividad sustantiva de los centros de trabajo.

Derivado de lo anterior, el Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México emitió el Acuerdo IECM/ACU-CG-031/2020, por el que se implementaron medidas tendientes a garantizar el adecuado funcionamiento en la prestación de los servicios esenciales y preventivas para la protección de las personas servidoras públicas y aquellas que acudan a las Instalaciones del Instituto Electoral con motivo del COVID-19, a fin de mitigar la propagación de dicha enfermedad.

Asimismo, en atención al semáforo epidemiológico, no se encuentran condiciones para garantizar los derechos fundamentales a la seguridad, salud y a la vida, para

el regreso a las actividades de manera presencial en las instalaciones del Instituto, por lo que, a partir de valores y principios, resulta necesario establecer las bases para el desarrollo de las actividades desde casa.

La Guía para el trabajo en casa promueve la organización del trabajo a partir de la igualdad laboral y el Código de Conducta; la conciliación entre la vida privada y el servicio público, y la flexibilidad del horario donde se prioriza el resultado.

## MARCO LEGAL

Para la construcción del presente instrumento se identificaron criterios de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con el bienestar de las personas trabajadoras en torno a la conciliación y corresponsabilidad laboral; para el organismo internacional, es primordial la interrelación entre las condiciones de vida de las personas y su relación laboral para el mejor desempeño.

En el entorno nacional, La Ley General de Salud en su artículo 2 establece que el derecho a la protección de la salud tiene como fin **el bienestar físico y mental** de las personas para el desarrollo pleno de sus capacidades y la extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud.

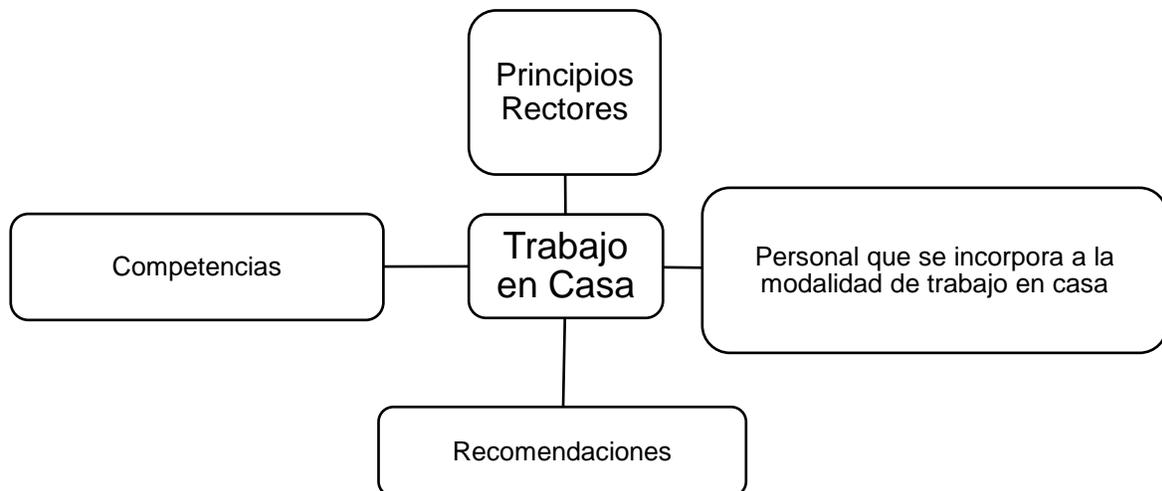
En el plano laboral, la reglamentación del trabajo tiene como principio establecer las condiciones para el desempeño de las actividades, antepone en todo momento la dignidad humana de la persona, la igualdad de oportunidades en el trato, sin discriminación; asimismo, reconoce plenamente los derechos entre mujeres y hombres con prerrogativas que contribuyan a su bienestar personal y familiar.

La Constitución Política de la Ciudad de México, en sus artículos 4, Apartado A, numeral 3 y 9, Apartado D, numeral 3, inciso d); dispone que **todas las autoridades**, en el ámbito de sus competencias, **están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, entre ellos el derecho a la salud**; para lo cual, entre otras medidas, asegurarán: *"La existencia de entornos salubres y seguros... que mejoren la calidad de vida y la convivencia, propicien modos de vida saludables..."*, así como *"La prevención, el tratamiento y el control de las enfermedades transmisibles, no transmisibles, crónicas e infecciosas"*.

Asimismo, se tomaron en cuenta los “Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral”, el “Plan General de la Nueva Normalidad en la Ciudad de México” y la “Guía para implementar el Teletrabajo en los Centros de Trabajo en el Marco de las Acciones para Enfrentar el COVID-19”.

## Esquema del contenido

La Presente Guía propone medidas para el trabajo a distancia a partir de valores y principios que la comunidad del Instituto Electoral practica en el marco de la igualdad laboral, a través de lo siguiente:



## **TRABAJO EN CASA**

Es una modalidad para realizar el trabajo fuera de las instalaciones del Instituto Electoral, en el domicilio de las personas trabajadoras a través de las tecnologías de la información y comunicación, sin la vigilancia inmediata de las personas superiores jerárquicas, implementada a partir de las necesidades propias del área de trabajo, así como de circunstancias por causas de fuerza mayor.

### **OBJETIVO**

Conciliar la vida privada y el servicio público de las personas trabajadoras a partir de la flexibilidad, confianza y seguridad para el cumplimiento de las funciones y compromisos institucionales con el mayor de los desempeños y calidad, en observación de los derechos fundamentales a la vida, salud y seguridad.

## **PRINCIPIOS RECTORES DEL TRABAJO EN CASA**

### **Confianza**

Las personas con atribuciones para coordinar y organizar los proyectos de trabajo deben confiar en las personas que tienen la encomienda de realizarlos y recíprocamente retroalimentar este principio con el cumplimiento en los tiempos de entrega y calidad. Para ello la comunicación constante evitará errores y dilación.

### **Legalidad**

Las personas trabajadoras actuarán siempre en apego al mandato constitucional y legal reglamentario que enmarca sus funciones. De manera general, actuarán conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, en observación a las disposiciones en materia de transparencia y protección de datos personales; desempeñarán sus labores con el compromiso institucional por encima de cualquier interés particular.

### **Calidad**

El personal deberá mostrar en todo momento excelencia y esmero en las labores encomendadas. Actuará conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurará un desempeño óptimo de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.

### **Profesionalismo**

El personal procederá conforme a las normas, los criterios y el rigor profesional en la realización de sus tareas, con el propósito de alcanzar la excelencia.

### **Igualdad y No discriminación**

En aras de la igualdad sustantiva, las personas trabajadoras promoverán que en el desarrollo de sus funciones se garantice el mismo trato y oportunidades, considerándose las condiciones particulares, para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos.

### **Libertad**

Las personas trabajadoras tendrán la capacidad y el compromiso para administrar el tiempo que dedicarán a la realización de sus proyectos laborales y las actividades de casa. Para lo que es necesario adoptar buenos hábitos de orden, comodidad, concentración y disciplina.

### **Protección de Datos Personales**

Para el caso de que las personas trabajadoras, de acuerdo con sus funciones den tratamiento de datos personales, establecerán y mantendrán las medidas de seguridad de carácter administrativo, físico y técnico contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado, asimismo, garantizarán su confidencialidad, integridad y disponibilidad. En atención a lo dispuesto por la normatividad en la materia.

## **PERSONAL QUE SE INCORPORA AL TRABAJO EN CASA**

Las personas titulares de las áreas ejecutivas y técnicas, así como de los órganos desconcentrados determinarán qué personal se incorporará a la modalidad de

trabajo en casa, tomando en cuenta, inicialmente, a las personas que por sus condiciones de vida y salud tienen mayor riesgo.

Es importante observar las disposiciones de las autoridades de salud para la correcta identificación de las personas con mayor vulnerabilidad, por lo que, de conformidad con el “Plan General de la Nueva Normalidad en la Ciudad de México”, se consideran aquellas personas que padezcan comorbilidades como son la hipertensión, sobrepeso, VIH/SIDA, EPOC, diabetes, entre otras enfermedades crónicas; de igual manera aquellas personas mayores de 60 años y las mujeres embarazadas.

Enfermedades que complican el COVID-19 en habitantes de la Ciudad de México.

- Infecciones Respiratorias Agudas
- Hipertensión arterial
- Diabetes
- Sobrepeso y obesidad
- Deficiencias inmunológicas (VIH/SIDA)

Asimismo, a quienes están a cargo del cuidado de personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez, en atención al derecho al cuidado.

## COMPETENCIAS DEL PERSONAL

Para la asignación del trabajo en casa, se tomarán en cuenta competencias laborales de manera individual, como:

- Habilidad para trabajar de forma autónoma, proactiva y con iniciativa.
- Capacidad para tomar decisiones y resolver.
- Adaptación al cambio.
- Orientación a resultados.
- Disciplina y autorregulación.
- Capacidad de gestionar la comunicación a larga distancia.
- Auto gestión del tiempo y planificación.
- Capacidad para auto establecerse un horario permanente para el desarrollo de las actividades.

### 1. Comunicación

Los medios para establecer comunicación serán primordialmente a través del correo electrónico institucional, vía telefónica y a través de las herramientas digitales que permiten desde mensajes de texto hasta enlaces en video, dentro del horario de 9:00 a 18:00 horas de lunes a viernes, debe evitarse la comunicación en horario y días inhábiles.

### 2. Acuerdos para el desarrollo de las actividades

El trabajo en casa no son vacaciones, prevalecerán en todo momento las líneas de mando. Dada la naturaleza de la medida, no se recomienda la supervisión del personal, ni registro de “entrada y salida”, como se realiza en la jornada laboral y horario habitual, toda vez que esta modalidad de trabajo se sustenta en la confianza y responsabilidad.

- Se determinarán los tiempos para el análisis y desarrollo o sustanciación de cada proyecto.
- No se generarán sobrecargas, debe mantenerse un equilibrio en la distribución de trabajo.
- El objetivo es cumplir en tiempo y forma la entrega de los proyectos.

## **RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJO EN CASA**

Habitualmente entre otras cosas la casa representa privacidad y descanso, sin embargo, al ser parte de la implementación del trabajo en casa deberá establecerse un régimen de disciplina para desempeñarlo:

- Mantener horarios, como ya se dijo, los horarios no prevalecen fijos en la jornada laboral, sin embargo, se recomienda realizar el trabajo dentro de las horas hábiles.
- Establecer un área para el trabajo, alejada de distractores como el televisor y que permita la concentración.
- Asegurar la comodidad con posturas que eviten lesiones musculares de cuello, espalda y extremidades.

## Cuidado de la ergonomía

- Procurar mantener la espalda derecha y los hombros echados hacia atrás
- Mantener el brazo y el antebrazo en ángulo recto a la altura del teclado.
- Formar un ángulo recto con las piernas y rodillas, con los pies pegados al suelo.
- Tener al alcance de la mano todos los objetos necesarios
- Realizar pausas para estirar y moverse de manera frecuente



Imagen: Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM

## Comunicación con la familia

Es necesario establecer puntos de acuerdo con la familia o con quien se comparta la vida en casa, para respetar los horarios, espacios, y herramientas de trabajo. En

caso de tener hijas e hijos y/o personas bajo su cuidado, deberá hacerse del conocimiento a la persona coordinadora, para el caso de mantener presente las circunstancias particulares de tiempo, lo que no implica el incumplimiento de los compromisos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de la Ciudad de México Disponible en <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/articulo-leyes-y-reglamentos/31-estatuto-de-gobierno/530-constitucionpoliticadelaciudaddemexico>
- Acuerdo IECM/ACU-CG-031/2020, por el que se implementaron medidas tendientes a garantizar el adecuado funcionamiento en la prestación de los servicios esenciales y preventivas para la protección de las personas servidoras públicas y aquellas que acudan a las Instalaciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México con motivo del COVID-19. Disponible en: <https://www.iecm.mx/www/taip/cg/acu/2020/IECM-ACU-CG-031-2020.pdf>
- Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)
- Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, Informe 2010, de la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf)
- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/lineamientos-tecnicos-de-seguridad-sanitaria-en-el-entorno-laboral>
- Plan General de la Nueva Normalidad en la Ciudad de México Disponible en: <https://covid19.cdmx.gob.mx/nuevanormalidad>

Guía para implementar el Teletrabajo en los  
Centros de Trabajo en el Marco de las  
Acciones para Enfrentar el COVID19

Disponible en:

<https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/docs/herramientas/7-GUIA%CC%81A%20PARA%20IMPLEMENTAR%20EL%20TELETRABAJO%20EN%20LOS%20CENTROS%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LAS%20ACCIONES.pdf>