

Acuerdo por el que se modifica la denominación de los Criterios Específicos que establecen las Políticas de Flexibilidad Laboral, Control de Asistencia y la Modalidad de Trabajo Remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica

ANTECEDENTES

1. El once de junio de dos mil trece, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el "Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 60., 7o., 27, 28, 73, 78, 94 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de telecomunicaciones"; por medio del cual, entre otras cuestiones, se crea un nuevo Órgano Constitucional Autónomo denominado Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE o Comisión);
2. El veintitrés de mayo de dos mil catorce, se publicó en el DOF la Ley Federal de Competencia Económica (LFCE)¹, misma que en el artículo 10 reconoce la naturaleza jurídica de la Comisión como Órgano Constitucional Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce su presupuesto de forma autónoma;
3. El ocho de julio de dos mil catorce, se publicó en el DOF el Estatuto Orgánico de la Comisión (Estatuto)²;
4. El 31 de diciembre de 2020 se publicaron en el DOF las Disposiciones Generales y Políticas de Recursos Humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica, (Disposiciones Generales)³, en las que se establece que el Sistema de Gestión de Talento tiene como objetivo promover la profesionalización y especialización de manera eficiente, transparente, en igualdad laboral y de no discriminación para el personal de la COFECE.
5. El Plan Estratégico 2022-2025 de la COFECE, indica en sus líneas estratégicas: IV.1 Consolidar el Sistema de Gestión de Talento para atraer, retener y desarrollar capital humano; IV.7 Impulsar el desarrollo de los servidores públicos con base en principios de ética, integridad, inclusión, respeto y equidad de género; para el fortalecimiento, de la cultura organizacional; y IV.8 Ejercer proactivamente acciones que garanticen la continuidad de las operaciones de la COFECE;
6. El 25 de abril de 2023, en la Octava Sesión Extraordinaria del Comité de Gestión de Talento, por unanimidad, opinó favorablemente el Acuerdo por el que se emiten los Criterios Específicos que establecen las Políticas de Flexibilidad Laboral, Control de Asistencia y la Modalidad de Trabajo Remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica (Criterios Específicos y Políticas).
7. El 02 de mayo de 2023 el Director General de Administración emitió los Criterios Específicos y Políticas, mismos que, conforme a su artículo Primero transitorio entraron en vigor a partir de la publicación en el DOF del "Acuerdo mediante el cual el Pleno de la Comisión determina que han dejado de darse las condiciones que motivaron las medidas para hacer frente a la pandemia por COVID-19", situación que aconteció el 15 de mayo del presente año.

¹ Última reforma publicada en el DOF el 20/05/2021.

² Última reforma publicada en el DOF el 24/05/2021.

³ Última reforma publicada en el DOF el 31/12/2020.

CONSIDERANDOS

Primero. Que la flexibilización de los modelos de trabajo es una demanda creciente en las empresas e instituciones gubernamentales a nivel global y representa una ventaja competitiva para las organizaciones, de tal manera que se ha replicado de manera exitosa en todo el mundo, constituyéndose como un referente y buena práctica internacional que permite la adopción permanente de modelos híbridos en las empresas, lo cual, favorece la empleabilidad y otorga más valor al personal, al mismo tiempo que genera situaciones más inclusivas en el entorno laboral.⁴

En México, permitir esquemas flexibles de trabajo ayuda a captar y retener personal valioso; además, implementar modelos de trabajo flexibles, es una forma de prevenir el agotamiento, construir resiliencia, impulsar la conciliación y el balance vida/trabajo, aumentar la productividad, compromiso, sentido de pertenencia, mejorar el clima organizacional y la salud mental en los equipos de trabajo; por ello, la flexibilidad laboral representa en la actualidad la principal petición de la fuerza laboral⁵, de tal manera que los Criterios Específicos y Políticas aplicables al personal de la Comisión, se emitieron para implementar e institucionalizar la flexibilidad e innovación laboral como estrategia y política de trabajo, orientada a regular todo un modelo integral de trabajo híbrido que incluye, entre otras cuestiones, modalidades de trabajo presenciales y a distancia, así como todo aquello relacionado y necesario para el eficaz desempeño del modelo híbrido.

Lo anterior, sin perder de vista que el mercado laboral es cada vez más competitivo y dinámico, por lo que resulta indispensable que la Comisión ofrezca condiciones de empleo dignas en estricto cumplimiento a los derechos humanos en materia laboral, con la finalidad de distinguirse como una institución de vanguardia con opciones de empleo atractivas y competitivas, lo que le permitirá, como ya se ha señalado, atraer, retener, motivar y desarrollar el talento necesario para el eficiente cumplimiento de su encomienda constitucional, lo anterior se alinea al Plan Estratégico 2022-2025 de la COFECE, el cual indica en sus líneas estratégicas: IV.1 Consolidar el Sistema de Gestión de Talento para atraer, retener y desarrollar capital humano; IV.7 Impulsar el desarrollo de los servidores públicos con base en principios de ética, integridad, inclusión, respeto y equidad de género; para el fortalecimiento, de la cultura organizacional; y IV.8 Ejercer proactivamente acciones que garanticen la continuidad de las operaciones de la COFECE; todas ellas diseñadas para dar cumplimiento al objetivo **IV. Consolidar un modelo organizacional robusto y de vanguardia que responda de manera efectiva ante las necesidades y los retos institucionales**, del propio Plan Estratégico.

En ese sentido, el modelo de trabajo híbrido se alinea por completo al citado objetivo IV del Plan Estratégico 2022 – 2025 al promover las condiciones para contar con un modelo organizacional robusto y de vanguardia con capacidad de respuesta efectiva ante las necesidades y retos institucionales, pues la flexibilidad laboral es hoy una condición indispensable para gestionar con agilidad a las organizaciones ante entornos cambiantes, inciertos y volátiles.

Segundo. Que mediante Acuerdo No. CGT-CFCE-2020-001, el Comité de Gestión de Talento (CGT), aprobó el Programa enfocado a lograr mejor Balance Vida - Trabajo de la Comisión Federal de Competencia Económica, mismo que fue abrogado en el presente ejercicio por el CGT y el cual otorgaba la posibilidad a las personas servidoras públicas de la Comisión para

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_856228.pdf

⁵ Estudio de la consultora ManPower, "The Great Realization, Tendencias Aceleradas, urgencia renovada", https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/MPG_2022_Great_Realization_Colombia.pdf



**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ACUERDO NO. COFECE-DGA/2023/00014**

disfrutar de un día libre en el mes de su cumpleaños, así como de, en su caso, un día libre a quienes hubieren colaborado en proyectos que, por su relevancia y complejidad, requirieran ampliar los horarios y/o jornadas laborales de manera extenuante.

En este sentido, con el propósito de emitir normas claras, breves, ordenadas, cuya redacción no genere dudas en cuanto a su sentido y ejecución, que permita armonizar el marco jurídico de la gestión del talento institucional, evitando crear una sobrerregulación que propicie confusiones y dificulte su eficacia, es que las mencionadas prerrogativas quedaron comprendidas en los Criterios Específicos y Políticas, para dar cumplimiento a los principios de economía normativa o legal y simplificación administrativa, que exigen la eliminación de las disposiciones normativas innecesarias, así como aquellas que impliquen redundancia, reiteración o duplicidad.

Tercero. Que la Organización Internacional del Trabajo promueve la adopción de un conjunto de medidas esenciales para ayudar a iniciar, establecer y mantener buenas prácticas en relación con la lactancia materna. Destaca que la lactancia materna no es un obstáculo para la productividad; al contrario, reduce la demanda de atención médica y el ausentismo, al igual que la disminución de la rotación. Lo que se traduce en beneficios económicos para los centros de trabajo.

Por su parte, el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), establece que durante la lactancia las mujeres tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

En México, se cuenta con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que representa una estrategia integral que involucra diferentes tópicos y estipula como un requisito para los centros de trabajo que buscan la certificación realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, estableciendo ciertos elementos como la promoción de la lactancia materna en el centro de trabajo y la existencia de un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de la leche.

En este sentido, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 28 de la LFTSE y que la Comisión, desde el año 2016, ha destinado importantes esfuerzos para mantener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual ha permitido, entre otras cuestiones, la instalación de la Sala de Lactancia, así como la ampliación en licencias de maternidad y paternidad, con mayores alcances a los establecidos en Ley, con un enfoque de progresividad de los derechos laborales de las personas servidoras públicas de la Comisión, es que se incluyeron en los Criterios Específicos y Políticas para institucionalizarse.

Cuarto. Que en atención a las observaciones preventivas y correctivas derivadas la auditoría 02/2022 "Estructura organizacional y aspectos selectos de la operación administrativa" practicada a la DGA por el Órgano Interno de Control de la Comisión, en la que se identificó como causa que "La Dirección General de Administración no ha emitido políticas, lineamientos y procedimientos internos vinculados con el registro y control de asistencia e incidencias, que

apoyen la administración de los recursos humanos”, con la acción preventiva de que “El Director General de Administración, en lo subsecuente deberá tomar las medidas que estime suficientes y pertinentes, para garantizar que los servidores públicos de la COFECE cumplan con el horario laboral establecido en su constancia de nombramiento, y/o asignación de remuneraciones, que se expide a cada uno de los servidores públicos adscritos a la Comisión Federal de Competencia Económica, así como en su puntualidad y permanencia en su lugar laboral, a fin de dar cumplimiento a las metas institucionales de la COFECE, lo que permitirá sustentar documentalmente y asegurar el procesamiento de nómina, lo anterior considerando la contingencia sanitaria que se vive actualmente.”

Quinto. Que el último párrafo del artículo 74 de las Disposiciones Generales establecieron la facultad de la Dirección General de Administración (DGA) de emitir los Lineamientos Específicos para el trabajo remoto, por lo que, en ejercicio de dicha atribución se emitieron los Criterios Específicos y Políticas, considerando que el artículo 3, fracción XV, de la Ley General de Mejora Regulatoria (LGMR), establece que se entenderá por Regulación o Regulaciones, cualquier normativa de carácter general cuya denominación puede ser Acuerdo, Circular, Código, Criterio, Decreto, Directiva, Disposición de carácter general, Disposición Técnica, Estatuto, Formato, Instructivo, Ley, Lineamiento, Manual, Metodología, Norma Oficial Mexicana, Regla, Reglamento, o cualquier otra denominación de naturaleza análoga que expida cualquier Sujeto Obligado.

En ese sentido, considerando todos los componentes del modelo de trabajo híbrido esta DGA considera que al emitir los Criterios Específicos y Políticas observó lo dispuesto por el artículo 74 previamente citado; no obstante, con la finalidad de evitar confusiones, imprecisiones, interpretaciones ambiguas que generen incertidumbre respecto a la emisión del instrumento jurídico a que se refiere el artículo 74 de las Disposiciones Generales, es que se considera pertinente y viable modificar la denominación de los Criterios Específicos y Políticas.

Sexto. Que mediante Acuerdo CGT-016-2023 adoptado por el Comité de Gestión de Talento durante la 13ª Sesión Extraordinaria 2023 celebrada en modalidad virtual los días 06 y 07 de julio de 2023, emitió su opinión favorable sobre el proyecto de Acuerdo por el que se modifica la denominación de los Criterios Específicos que establecen las Políticas de Flexibilidad Laboral, Control de Asistencia y la Modalidad de Trabajo Remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica.

En razón de lo anterior, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO. Se modifica la denominación de los Criterios Específicos que establecen las Políticas de Flexibilidad Laboral, Control de Asistencia y la Modalidad de Trabajo Remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica, para quedar como sigue:

Lineamientos Específicos que regulan el modelo de trabajo remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y se deberá efectuar la misma publicidad a la actualización del instrumento normativo en cuestión con la nueva denominación.

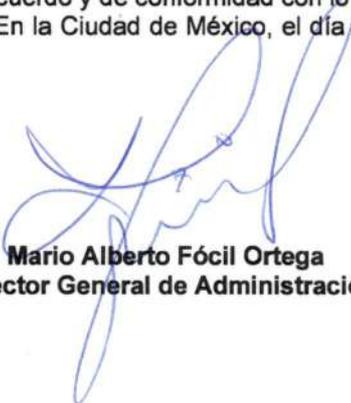


**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ACUERDO NO. COFECE-DGA/2023/00014**

SEGUNDO. Toda mención a los Criterios Específicos que establecen las Políticas de Flexibilidad Laboral, Control de Asistencia y la Modalidad de Trabajo Remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica, se entenderá referida a los presentes Lineamientos Específicos, por lo que el cambio de nombre no afecta la validez y legalidad de los actos jurídicos o administrativos emitidos con anterioridad y, por tanto, no existirá necesidad de llevar a cabo modificaciones normativas a los actos previos con la finalidad de homologar su denominación.

TERCERO. Con la finalidad de actualizar los nombramientos del personal y que se encuentren debidamente armonizados con el marco normativo, y en virtud de que en todo momento se deberá respetar el cumplimiento de la jornada laboral, la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos y Gestión de Talento, deberá llevar a cabo, en un plazo de sesenta días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la reexpedición de los nombramientos de todo el personal en donde se establezca que el horario laboral se ajustará lo previsto en los Lineamientos Específicos que regulan el modelo de trabajo remoto para el personal de la Comisión Federal de Competencia Económica.

Así lo acordó y firmó el Director General de Administración, con fundamento en los artículos citados a lo largo del presente acuerdo y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 37 y 38, fracción XXIX del Estatuto. En la Ciudad de México, el día 13 del mes de julio de dos mil veintitrés.



Mario Alberto Fócil Ortega
Director General de Administración