

Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso Laboral en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco.

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 3 de la Ley Federal del Trabajo, 7, fracción VII, 10, 16, 49, fracción I de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*; 10 y 11 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*; la Ley de Asistencia Social del Estado de Tabasco; Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco; el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco.

CONSIDERANDO

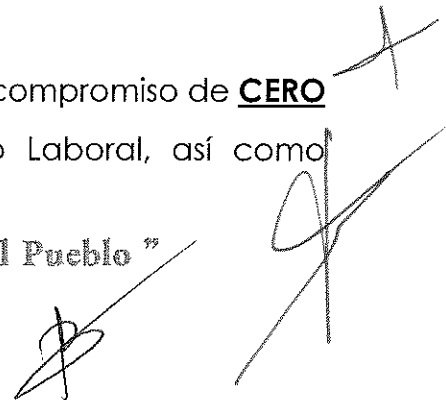
Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; por lo tanto, todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar en los términos que establezca la ley.

Derivado de lo anterior, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco (en adelante Sistema DIF Tabasco), buscará siempre prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las personas servidoras públicas.

PRONUNCIAMIENTO

En ese contexto, el Sistema DIF Tabasco, hace explícito su compromiso de **CERO TOLERANCIA**, ante cualquier tipo de conductas de Acoso Laboral, así como

“2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo”



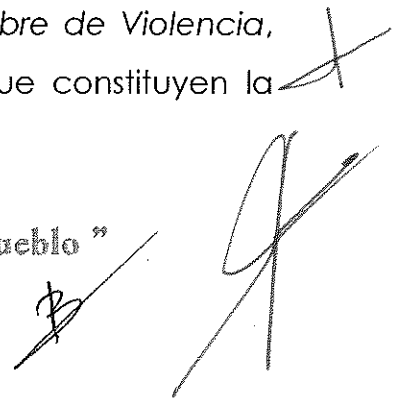
cualquier forma de violencia o cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas servidoras públicas, pues estos comportamientos constituyen faltas de respeto, además de atentar contra los principios y valores éticos que rigen la actuación en el servicio público, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las eventuales víctimas en este organismo descentralizado.

Para efectos del presente pronunciamiento, se entenderá por:

- **Acoso laboral:** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso laboral o *mobbing*; se define como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de persona hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta; siendo los elementos para que se constituya un acoso laboral los siguientes:
 - Es intencional.
 - Es horizontal o vertical.
 - Son conductas ordenadas y relacionadas.
- **Violencia Laboral:** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define en su artículo 11, las "acciones o conductas" que constituyen la violencia laboral, tales como:

"2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo"



“(…) la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo:

- a) **Horizontal**, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) **Vertical descendente**, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) **Vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe revictimizado.

De forma enunciativa, mas no limitativa, para el Sistema DIF Tabasco, están prohibidas las siguientes conductas identificadas como acoso laboral:

- Designar trabajos innecesarios, sin valor o utilidad alguna en el servicio público.
- Designar actividades por debajo de sus cualidades, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).

“2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo”



- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.
- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Amenazas de violencia física y verbales
- Maltrato físico.
- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Ampliar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.

Es importante señalar que la prohibición de estas conductas incluye a la totalidad de las personas servidoras públicas, proveedores de bienes y servicios

“2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo”



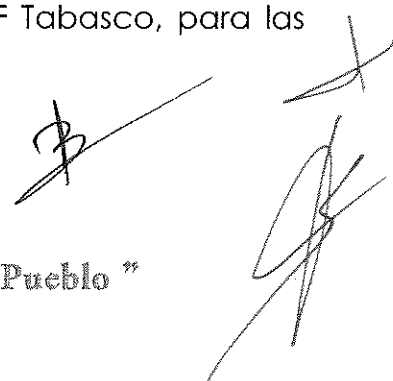
personas prestadoras de servicio social, prestadores de servicios profesionales, público en general, entre otras.

En este tenor, se exhorta a todas las personas servidoras públicas de este organismo descentralizado, para cumplir con el compromiso de construir una cultura de la integridad fundada en el respeto de los principios de igualdad y no discriminación.

Derechos humanos afectados por el acoso laboral.

Derecho a la vida	Un acoso laboral genera una crisis psicológica causando una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y poner en riesgo la vida.
Libre desarrollo de la personalidad	Cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo.
Acceso a una vida libre de violencia	La vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.
La prohibición de la discriminación	El acoso laboral constituye una forma de discriminación a intentar contra la dignidad de la persona.
Derecho al trabajo	Ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo.

Los mecanismos de denuncia y atención en el Sistema DIF Tabasco, para las eventuales víctimas son:



“2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo ”

- ❖ **Comité de Ética:** Recibe la delación por parte de la persona delatora, de ser procedente, dicta medidas para la protección a la presunta víctima y comunica las recomendaciones adoptadas.
- ❖ **Órgano Interno de Control.** Investiga de acuerdo con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal; lleva a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Por todo lo expuesto, el Comité de Ética del Sistema DIF Tabasco, asume el firme compromiso de prevenir y erradicar el acoso laboral, a través de acciones de sensibilización y difusión, así como del procedimiento de atención a las delaciones presentadas y del acompañamiento de las eventuales víctimas.

"Se aprobó por unanimidad de votos el 13 de diciembre de 2023 en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco, en la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité de Ética del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia 2023".



Lic. Luz del Carmen Ascencio de la Cruz.
Presidenta del Comité de Ética del
Sistema DIF Tabasco



M.D. Alberto Sánchez Rodríguez.
Secretario Ejecutivo del Comité de
Ética del Sistema DIF Tabasco.



Lic. Daniela Saraí Ruiz Vértiz.
Secretaria Técnica del Comité de
Ética del Sistema DIF Tabasco.

"2023, Año de Francisco Villa, el Revolucionario del Pueblo"