



## COMISIÓN ORDINARIA DE FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

**Asunto:** Dictamen de la Comisión Ordinaria de Fortalecimiento Municipal y Trabajo por el que se reforman y adicionan diversos artículos a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.

Villahermosa, Tabasco a 17 de septiembre de 2025.

**DIP. MARCOS ROSENDO MEDINA FILIGRANA.  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO  
DEL ESTADO DE TABASCO.  
P R E S E N T E.**

Las diputadas y los diputados integrantes de la Comisión Ordinaria de Fortalecimiento Municipal y Trabajo de la Sexagésima Quinta Legislatura al Congreso del Estado de Tabasco, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 36, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, 67, 68, fracción IX, y 70, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco, y 55 fracción IX, inciso c), del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tabasco, sometemos a la consideración del Pleno el presente Dictamen; en los términos siguientes:

### ANTECEDENTES

- 1.- En sesión pública del Pleno celebrada el día 13 de febrero del año 2025, la Diputada Claudia Marcela Vélez Lanz, integrante de la Fracción Parlamentaria de MORENA, presentó iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, la cual por instrucciones del presidente de la Mesa Directiva se turnó a la Comisión Ordinaria de Fortalecimiento Municipal y Trabajo, para el análisis y emisión del acuerdo que en derecho corresponda.
- 2.- Mediante oficio No. HCE/SAP/086/2024, de esa misma fecha, el Doctor en Derecho Remedio Cerino Gómez, Secretario de Asuntos Parlamentarios del Congreso del Estado, hizo llegar a esta Comisión la iniciativa mencionada para los referidos efectos.
- 3.- Que, derivado del análisis correspondiente, quienes integramos este órgano colegiado, hemos determinado emitir y someter a consideración del Pleno, el dictamen correspondiente, por lo que:



## COMISIÓN ORDINARIA DE FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

### CONSIDERANDO

**PRIMERO.** Que de conformidad con lo establecido por el artículo 36, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, es facultad del Congreso del Estado, expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las Leyes y Decretos para la mejor Administración del Estado, planeando su desarrollo económico y social.

**SEGUNDO.** Que, para el desahogo de los asuntos de su competencia, el Congreso del Estado, se apoya en las Comisiones Ordinarias que, según lo establecido en el artículo 67 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco, son órganos colegiados constituidos por el Pleno que, a través de la elaboración de dictámenes, informes, opiniones o resoluciones, contribuyen a que el Congreso cumpla sus atribuciones constitucionales y legales.

Asimismo, de acuerdo al artículo 70 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco, las comisiones cuentan con la competencia por materia que se derive de su denominación y las que específicamente señala el Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tabasco, entre ellas, la facultad de examinar y poner en estado de resolución los asuntos que les sean turnados para su estudio y emitir los dictámenes, propuestas, recomendaciones e informes que resulten de sus actuaciones, en los términos que señale la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco, el citado Reglamento Interior y las demás disposiciones aplicables.

**TERCERO.** Que, la Comisión Ordinaria de Fortalecimiento Municipal y Trabajo, se encuentra facultada para dictaminar la iniciativa a que se refiere el antecedente 1 del presente Dictamen, en términos de lo dispuesto en el artículo 55, fracción IX, inciso c) del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tabasco.

**CUARTO.** Que la referida iniciativa presentada por la Diputada antes mencionada señala que toda persona que logra obtener un empleo, busca su estabilidad laboral y su integración en el equipo y área de trabajo al que fue adscrito, se dispone a desarrollar las actividades para las que fue contratado y espera recibir de todos, incluidos compañeros de trabajo y jefes, un trato respetuoso y libre de cualquier tipo de violencias; de igual manera, todas las personas trabajadoras están obligadas a proporcionar en su ambiente de trabajo buen trato y evitar de su parte actitudes hostiles y agresivas para quienes tienen a su cargo, así como para sus compañeras y compañeros de trabajo; esto es, lo que debe ser ideal en todas las organizaciones laborales.

**QUINTO.** Que no obstante, en muchos casos sufren de acoso u hostigamiento laboral, también llamado *mobbing*, el cual es un término implementado en los años ochenta por el psicólogo alemán Heinz Leymann, y es la persecución psicológica a una víctima de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo hasta lograr



## COMISIÓN ORDINARIA DE FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

excluirlo o que se autoexcluya del grupo laboral, con la finalidad de que las víctimas finalmente decidan abandonar voluntariamente el lugar de trabajo, renuncien o esperen ser despedidas.

**SEXTO.** Que la Organización Mundial de la Salud señala que éste comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral, trae consecuencias en su salud, de tipo físico, psicológico y emocional, ya que la finalidad del acosador es entre otras cosas, producir miedo, terror, insomnio, baja autoestima, estrés, ansiedad, problemas de concentración, problemas en la piel y el cabello, dolores musculares, agresividad, desprecio o desánimo en la persona trabajadora afectada.

**SÉPTIMO.** Que el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que busca erradicar la violencia y el acoso laboral, y que fue ratificado por México desde el 2022, obliga al Estado a emprender acciones para visibilizarla, atenderla y erradicarla, y señala que éste tipo de acoso u hostigamiento laboral se produce en cualquier momento, lugar y circunstancias, siempre que estén relacionados con el trabajo, lo que incluye oficinas, lugares públicos en los casos de trabajos al aire libre, como sería el caso en obras, domicilio en los casos de trabajo a distancia, e incluso cuando se esté realizando actividades relacionadas con el propio trabajo, como conferencias, capacitaciones, viajes de trabajo, eventos corporativos, actividad social; y por supuesto, ante el avance y utilización de medios electrónicos y de comunicación, por celular, correo electrónico o en línea en las plataformas de las redes sociales, provocando un ambiente hostil para la persona trabajadora.

**OCTAVO.** Que la Organización Internacional del Trabajo identifica diversos actos que implican acoso u hostigamiento laboral, tales como:

- a) Abuso verbal: Intimidación, gritos, humillaciones, amenazas, insultos, utilización de comentarios hirientes, lenguaje ofensivo.
- b) Discriminación: Burlas, ridiculización, divulgación de información falsa o provocación de los subordinados o compañeros de trabajo, que incluye en ocasiones a sus familias, sexualidad, identidad de género, raza o cultura, educación, discapacidad u origen económico.
- c) Microgestión y control excesivo: Esto es, la supervisión excesiva del empleado y el constante control del desempeño, para atribuirle errores en su función; la asignación de objetivos y plazos imposibles de cumplir o tareas inútiles que no tienen relación con el trabajo; Cambios o incrementos deliberados de las horas u horarios de trabajo, para incomodar y agotar a los trabajadores;
- d) Exclusión o aislamientos: Cuando a un compañero o subordinado de trabajo, se le aísla, excluye o impide la sana convivencia y la participación con las demás personas trabajadoras en las actividades relacionadas con el trabajo.



## COMISIÓN ORDINARIA DE FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

**NOVENO.** Que el acoso u hostigamiento laboral, puede darse también como presión, amenaza o represalia ante la resistencia de la persona trabajadora a consentir una relación sexual no deseada, de esta forma el acoso u hostigamiento sexual se transforma en acoso u hostigamiento laboral; o el acoso sexual puede ser la única finalidad de la conducta inapropiada, pudiendo incluso no sólo ser agredida una persona trabajadora, sino además el destinatario del servicio público, siendo las mujeres quienes están más expuestas a ser víctimas, en menor porcentaje los hombres, aunque en la actualidad se ha observado que también ocurre entre personas del mismo sexo y género.

**DÉCIMO.** Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resalta que el acoso u hostigamiento sexual es la causa de que 1 de cada 4 mujeres sean despedidas; el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2022, identificó que de 109 mil 310 renuncias de trabajo por éste tipo de violencia en el ámbito laboral, el 61% fueron de mujeres, por ello esta conducta se contempló en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, debiendo ser combatida en todos los ámbitos, incluido el laboral, para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por nuestro país, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", en su artículo 2.

**DÉCIMO PRIMERO.** No obstante lo anterior, y en virtud de que las víctimas de acoso u hostigamiento sexual, no son exclusivamente las mujeres, es importante abrir el espectro de protección contra este tipo de violencia a cualquier género de persona trabajadora, así como a los destinatarios del servicio o actividad laboral, adultos, adolescentes, niños o niñas, como sería el caso de alumnos, pacientes, o cualquier usuario del servicio público, sin perder de vista que lo que se busca con esta reforma y adición a la Ley laboral local, es impedir que el agresor valiéndose de la actividad laboral que realiza, ponga en riesgo la integridad de las personas con las que interactúa, y evitar que el trabajo sea utilizado como un medio de presión, amenaza o represalia, para que una persona trabajadora conserve su trabajo, logre un ascenso o reconocimiento profesional; sea cambiado de adscripción o categoría, u obtenga mejores condiciones de trabajo o pierda las que tiene.

**DÉCIMO SEGUNDO.** El acoso u hostigamiento sexual se compone por conductas verbales o físicas, con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, que incomodan, humillan, insultan y degradan, a la persona, ocurren en cualquier lugar, de forma pública o privada, se disfraza de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan, y provocan angustia creciente en la víctima, lo que además les trae problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

Este acoso u hostigamiento sexual se manifiesta de diferentes formas:

- Piropos o comentarios sexuales no deseados acerca del cuerpo o el aspecto físico;
- Burlas, bromas o chistes ofensivos de carácter sexual;
- Insinuaciones y propuestas sexuales;



**COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO**



**“2025, Año de la Mujer Indígena”**

- Invitaciones insistentes a salir;
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa;
- Miradas morbosas, insistentes, sugestivas o insultantes a la persona o hacia distintas partes de su cuerpo;
- Silbidos, sonidos y gestos;
- Imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles, calendarios, pantallas de computadora o escritos en los baños;
- Mensajes con contenidos sexuales enviados por medios electrónicos;
- Acercamiento, contacto o roces corporales;
- Abrazos o caricias;
- Besos;
- Apretones;
- Manoseos.

**DÉCIMO TERCERO.** Que en Tabasco, a diferencia de lo que prevé la Ley Federal del Trabajo en diversos numerales, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, no contiene ninguna referencia respecto a estos tipos de violencia laboral, lo que evita reconocer que pueden presentarse en el caso de las personas trabajadoras al servicio del Estado, y por ello, deben ser definidos y prohibidos, para que todo servidor público sea consciente de la importancia de la prevención, que es la primera línea de acción, para evitar que todas las personas que laboran y prestan un servicio público, sin importar el nivel jerárquico que ostenten dentro de las Instituciones y Dependencias del Estado y Municipios, se abstengan de realizar ese tipo de actos que atenten contra el ambiente saludable y seguro en el trabajo, pero sobre todo que ocasiona daños en la salud física y mental de la víctima, lo que afecta su desempeño y eficacia tanto en el trabajo, como en todos los ámbitos y áreas de su vida, como la familia, los amigos, las relaciones sociales, por lo que en el presente dictamen se adiciona lo conducente, para sancionar con el cese de la relación laboral a quien cometa ese tipo de conductas.

**DÉCIMO CUARTO.** Para mejor comprensión, se inserta el siguiente esquema donde se reflejan las adiciones mencionadas:

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 20.- Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justificada. En consecuencia, el nombramiento de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la Entidad Pública en que preste sus servicios en los siguientes casos:</p> <p>I a IV. ...</p>	<p>Artículo 20.- Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justificada. En consecuencia, el nombramiento de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la Entidad Pública en que preste sus servicios en los siguientes casos:</p> <p>I a IV. ...</p>



COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

Sin correlativo.

V. ...

A) a la L). ...

LL) Cometer el trabajador actos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, contra el usuario o destinatario del servicio, compañero, compañera de trabajo o persona trabajadora, sin importar su posición jerárquica, en el centro de trabajo o donde realice las actividades propias de su labor.

Para efectos de esta Ley se entenderá por:

a) Acoso u hostigamiento laboral, forma de violencia sistemática y recurrente que tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora víctima, con miras a excluirla o que se autoexcluya del grupo laboral, abandone voluntariamente el lugar de trabajo, renuncie, espere ser despedida, o simplemente por satisfacer su necesidad de agredirla, controlarla o destruirla, y

b) Acoso u hostigamiento sexual, forma de violencia verbal o física, con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, que ocurren en cualquier lugar de forma pública o privada, directa o disimulada, pero que son demostraciones de poder que intimidan o amenazan, y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

	<p><b>M)</b> Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p>
<p><b>Artículo 45.-</b> Son obligaciones de los trabajadores.</p> <p>I...</p> <p>II. Observar buena conducta durante el servicio y ser atentos para con el público y sus compañeros de labores;</p> <p>III a XXIII.</p>	<p><b>Artículo 45.-</b> Son obligaciones de los trabajadores.</p> <p>I...</p> <p>II. Observar buena conducta durante <b>sus labores</b>, ser atentos <b>con el usuario o destinatario del servicio público, así como con sus compañeros de trabajo; y abstenerse de realizar cualquier acto que implique acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, hacia cualquier otra persona trabajadora, sin importar su posición jerárquica; asimismo, deberá abstenerse de cualquier insinuación o conducta que implique acoso u hostigamiento sexual a los usuarios y destinatarios del servicio que presta.</b></p> <p>III a XXIII.</p>

**DÉCIMO QUINTO.** En virtud de lo expuesto, estando facultado el Congreso del Estado, para expedir, reformar, adicionar, derogar y abrogar las leyes y decretos para la mejor administración del Estado, planeando su desarrollo económico y social, así como, para establecer las disposiciones que regulen las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios y sus trabajadores y trabajadoras, se emite y somete a consideración del Pleno el siguiente:

**DICTAMEN**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se **reforman** el inciso LL) de la fracción V del artículo 20 y la fracción II del artículo 45; se **adiciona** el inciso M) a la fracción V del artículo 20, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, para quedar como sigue:



COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO



“2025, Año de la Mujer Indígena”

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 20.- ...

I a IV. ...

V. ...

A) a L). ...

**LL) Cometer el trabajador actos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, contra el usuario o destinatario del servicio, compañero, compañera de trabajo o persona trabajadora, sin importar su posición jerárquica, en el centro de trabajo o donde realice las actividades propias de su labor.**

Para efectos de esta Ley se entiende por:

**a) Acoso u hostigamiento laboral, forma de violencia sistemática y recurrente que tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora víctima, con miras a excluirla o que se autoexcluya del grupo laboral, abandone voluntariamente el lugar de trabajo, renuncie, espere ser despedida, o simplemente por satisfacer su necesidad de agredirla, controlarla o destruirla, y**

**b) Acoso sexual, forma de violencia verbal o física, con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, que ocurren en cualquier lugar de forma pública o privada, directa o disimulada, pero que son demostraciones de poder que intimidan o amenazan, y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**

**M) Las análogas a las establecidas en los incisos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.**

Artículo 45.- ...

I...

**II. Observar buena conducta durante sus labores, ser atentos con el usuario o destinatario del servicio público, así como con sus compañeros de trabajo; y abstenerse de realizar cualquier acto que implique acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, hacia cualquier otra persona trabajadora, sin importar su posición jerárquica; asimismo, deberá abstenerse de cualquier insinuación o conducta que implique acoso u hostigamiento sexual a los usuarios y destinatarios del servicio que presta.**

III a XXIII.



**COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO**



**"2025, Año de la Mujer Indígena"**

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

**SEGUNDO.** Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente decreto.

**POR LA COMISIÓN ORDINARIA DE  
FORTALECIMIENTO MUNICIPAL Y TRABAJO**

**DIP. VERÓNICA CASTILLO REYES  
PRESIDENTA**

**DIP. MARÍA DE LOS ANGELES  
HERNÁNDEZ REYES  
SECRETARIA**

**DIP. CLAUDIA GÓMEZ GÓMEZ  
VOCAL**

**DIP. MARÍA FÉLIX GARCÍA ÁLVAREZ  
INTEGRANTE**

**DIP. PEDRO PALOMEQUE CALZADA  
INTEGRANTE**

Hoja protocolaria de firmas del Dictamen de la Comisión Ordinaria de Fortalecimiento Municipal y Trabajo por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.