



**CÓDIGO DE
CONDUCTA DE LAS
PERSONAS
SERVIDORAS
PÚBLICAS DEL
CENTRO DE
CONCILIACIÓN
LABORAL DEL
ESTADO DE ESTADO**

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



CONTENIDO

CONTENIDO.....	1
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MISIÓN	3
III. VISIÓN	3
IV. OBJETIVO.....	3
V. CARTA INVITACIÓN.....	4
VI. GLOSARIO	5
VII. MARCO NORMATIVO	7
VIII. AMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.....	8
IX. CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE TABASCO	9
X. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS.....	10
XI. CARTA COMPROMISO	12
XII. ATENCIÓN A DELACIONES	13
XIII. TRANSITORIOS.....	13



I. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, constituye un instrumento fundamental que establece los principios, valores, normas y directrices que deben regir la actuación de las personas servidoras públicas adscritas a este organismo, en el desempeño de sus funciones y en la relación con la ciudadanía.

Su propósito es, fomentar una cultura de integridad, respeto, responsabilidad, imparcialidad y compromiso con la legalidad, garantizando en todo momento un servicio público honesto, transparente, eficiente y apegado a los principios constitucionales de igualdad, justicia y dignidad humana.

El presente Código se encuentra alineado con el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal y a los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, teniendo como objetivo el fortalecer la confianza de la sociedad en las instituciones y asegurando que la actuación de quienes laboran en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, se realice con estricto apego a los valores éticos y a las disposiciones legales aplicables.

La observancia de este Código es de carácter obligatorio y su cumplimiento representa un compromiso personal e institucional para consolidar una cultura organizacional basada en la honestidad, la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos.



II. MISIÓN

Conocer de los conflictos laborales entre personas trabajadoras y patronas del Estado de Tabasco y prestar el servicio público de conciliación laboral para su resolución, antes de presentar la demanda ante la instancia legal correspondiente, procurando el equilibrio entre los factores de producción y ofreciendo a éstos, una instancia eficaz y expedita.

III. VISIÓN

Constituir al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, en un organismo procurador de la justicia laboral y social, a través de la conciliación prejudicial, como una herramienta para solucionar los conflictos obreros-patronales, abonando a la construcción de la cultura de paz en el Estado de Tabasco.

IV. OBJETIVO

Establecer los principios, valores y normas de comportamiento que deben observar las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, con el propósito de fomentar una cultura de integridad, honestidad, responsabilidad, legalidad, imparcialidad y respeto a los derechos humanos, que garanticen un servicio público eficiente, ético, transparente y comprometido con la conciliación laboral y la solución pacífica de conflictos.



V. CARTA INVITACIÓN

Para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, es indispensable contar con Personas Servidoras Públicas que, en el ejercicio diario de sus funciones, fomenten la Cultura de la Legalidad, brinden Certeza Jurídica y apliquen los Lineamientos, Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad que rigen el servicio público de este Organismo Descentralizado.

Por esa razón, invito a cada uno de ustedes, a continuar trabajando en la cultura de integridad de esta transformación y a refrendar el compromiso con la Ética Pública, sintiéndose identificados y apropiándose para sí mismo, el Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco y el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, a fin de que lo observen y cumplan cabalmente.

A su vez, agradezco a cada Persona Servidora Pública, su continuo trabajo y entusiasmo por asumir y llevar a cabo, los compromisos contraídos por el Gobierno del Estado de Tabasco, promoviendo en todo momento políticas públicas globalizadoras y de territorio, siempre en favor de la sociedad tabasqueña; razón por la que les exhorto en todo momento a evitar:

- × Actos contrarios a la integridad.
- × Actos de corrupción.
- × Acoso sexual.
- × Conductas encaminadas a provocar un conflicto de interés.
- × Conductas discriminatorias.
- × Hostigamiento.

Respetuosamente

Alejandra Díaz Alvarado
Directora General del Centro
de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco



VI. GLOSARIO

Para efectos del presente glosario, además de las definiciones contenidas en el artículo 4º del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, publicado el 9 de noviembre de 2019 en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, Época 7ª, Suplemento C, Edición 8053.

- **Código de Conducta:** El Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.
- **Código de Ética:** Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, publicado el 9 de noviembre de 2019, en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, Época 7ª Suplemento C, Edición 8053.
- **Comité:** Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.
- **Conflicto de Intereses:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las Personas Servidoras Públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- **Delación:** Manifestación o denuncia que realiza cualquier persona sobre hechos o conductas contrarias a las normas de ética pública y conducta, atribuidas a las Personas Servidoras Públicas.
- **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Inclusión:** Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general, en todos los procesos sociales, culturales y en comunidades.



- ❖ **Hostigamiento Laboral:** Se presenta cuando existe un ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa con conductas verbales, físicas o ambas.
- ❖ **Hostigamiento Sexual:** Implica la existencia de una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor y se lleva a cabo en lugares específicos, tales como centros de trabajos y en escuelas que de igual forma se puede presentar de manera física o verbal.
- ❖ **Lenguaje Incluyente:** Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo masculino y femenino. Visibiliza a grupos de población poco conocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones u actividades donde aparecen mujeres y hombres.
- ❖ **Reglas de Integridad:** Las anunciadas, descritas en el artículo 19 del capítulo v, del código de conducta de las personas servidoras públicas del centro de conciliación laboral del estado de estado

Las definiciones de acoso y hostigamiento, se basan en lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal del Trabajo.



VII. MARCO NORMATIVO

Este marco normativo garantiza que las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, actúen con ética, responsabilidad y compromiso, contribuyendo a fortalecer la confianza ciudadana y el correcto funcionamiento institucional.

- ❖ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en particular el Artículo 134, que establece los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el ejercicio de la función pública.
- ❖ **Ley General de Responsabilidades Administrativas**, que regula las responsabilidades y obligaciones éticas de las Personas Servidoras Públicas, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.
- ❖ **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco**, que establece el marco normativo estatal para el comportamiento ético y la rendición de cuentas.
- ❖ **Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal de Tabasco**, publicado el 9 de noviembre de 2019, en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, Época 7ª, Suplemento C, Edición 8053, que contiene los valores, principios y reglas de integridad aplicables en la entidad.
- ❖ **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco**, que promueve la transparencia, la rendición de cuentas y el derecho de acceso a la información pública.
- ❖ **Normativas internas y reglamentos específicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco**, que complementan y refuerzan las disposiciones anteriores.



VIII. AMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es, de observancia general y de cumplimiento obligatorio para todas las Personas Servidoras Públicas que integran el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, sin excepción alguna, independientemente del nivel jerárquico, régimen de contratación o tipo de nombramiento con el que presten sus servicios.

Asimismo, será aplicable a cualquier persona que desempeñe funciones, cargos, comisiones de manera temporal o permanente, colabore o participe en actividades relacionadas con el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, incluyendo prestadores de servicios profesionales, personal de honorarios, prácticas profesionales y/o servicio social.

Su observancia es obligatoria durante el desempeño de sus funciones, dentro y fuera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, en el marco del cumplimiento de sus responsabilidades institucionales.



IX. CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE TABASCO

Las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, deberán observar, en todo momento, las siguientes conductas, con el fin de garantizar un servicio público ético, eficiente y respetuoso:

1. **Cumplir con la normatividad vigente**, desempeñándose siempre con apego a la legalidad.
2. **Actuar con respeto, cortesía y amabilidad** en el trato hacia la ciudadanía, compañeras y compañeros de trabajo, promoviendo un ambiente laboral cordial.
3. **Ejercer sus funciones con honestidad, integridad y responsabilidad**, evitando el uso indebido de recursos públicos o del cargo.
4. **Brindar atención eficiente, oportuna y de calidad** a las personas usuarias de los servicios, buscando siempre la resolución efectiva de los asuntos.
5. **Respetar la confidencialidad y reserva de la información** a la que tengan acceso, por motivo de su empleo, cargo o comisión.
6. **Promover y practicar la igualdad, la equidad de género y la inclusión**, garantizando un trato justo y sin discriminación.
7. **Prevenir, rechazar y denunciar actos de corrupción, acoso laboral o sexual, violencia, discriminación y cualquier conducta indebida** en el ejercicio de sus funciones.
8. **Fomentar el trabajo en equipo, la cooperación y el compromiso institucional**, procurando el logro de los objetivos del Centro.
9. **Favorecer la rendición de cuentas y la transparencia**, garantizando el acceso claro y oportuno a la información pública, conforme a la normatividad aplicable.
10. **Ejercer sus funciones con vocación de servicio y compromiso social**, priorizando siempre el bienestar de la ciudadanía y el fortalecimiento institucional.



X. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

La identificación de los Riesgos Éticos, derivará de los resultados obtenidos en las estadísticas reportadas, relativas a las denuncias y quejas que se presenten ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, así como de las encuestas que se realicen.

Una vez identificados, se les dará seguimiento y, en consecuencia, tendrán que determinarse acciones encaminadas a erradicarlos o combatirlos y, en caso de presentarse alguna situación de carácter urgente, deberá ser atendida por el Comité de Ética de forma inmediata.

Los resultados de las acciones emprendidas para atender los Riesgos Éticos serán evaluados por el Comité de Ética.

Por lo anterior, y tomando como referencia los registros de administraciones anteriores, se identifican como situaciones de Riesgos Éticos, las siguientes:

- Actos contrarios a la integridad de la ciudadanía, de los servidores públicos y del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.
- Conflicto de Intereses.
- Falta de delaciones por actos contrarios al presente Código.
- Incumplimiento de la Ley de Austeridad en materia de Recursos Materiales, Financieros y Humanos.
- Uso indebido de la Información en manos de los Servidores Públicos.

Con la finalidad de darle atención a las Situaciones de Riesgos descritas anteriormente, se conmina a que el Comité de Ética promueva de forma permanente, las siguientes acciones:

1. Acciones de sensibilización en materia de recursos humanos, de ética de integridad, dirigida a todo el personal.
2. Difusión de los Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad.
3. Suscripción de la Carta de Compromiso.



4. Promover una cultura en materia de delaciones.
5. Sensibilizar a las personas servidoras públicas en materia de ética, integridad y derechos humanos.
6. Acciones de capacitación para actualizar y reforzar los conocimientos de todo el personal, en los siguientes rubros:
 - a) Adquisiciones, arrendamientos, recursos humanos, recursos financieros y control interno.
 - b) Ética, integridad y derechos humanos.
 - c) Prevención de conflictos de intereses.
 - d) Transparencia en los recursos públicos y rendición de cuentas.
 - e) Acceso a la información y protección de datos personales.



XI. CARTA COMPROMISO

Yo _____ bajo protesta de decir verdad, manifiesto conocer y comprender el contenido y alcance del Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado, por lo cual, me comprometo a que, durante el desempeño de mis funciones, me conduciré bajo los Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad que contiene, así como aquellas establecidas en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal y la normatividad federal y estatal vigente.

A razón de lo anterior, manifiesto que soy plenamente consciente de que, la suscripción de este documento y la observancia íntegra del Código de Conducta, tiene carácter de obligatoriedad para los servidores públicos adscritos al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, al ser los ejes rectores para el correcto ejercicio de las facultades que las leyes les confieren, debiendo ser promovido su cumplimiento entre superiores, subordinados, homólogos o cualquier persona con quien tenga trato, con motivo del ejercicio de mis funciones, así como para desempeñar conductas que respondan a las necesidades del servicio público en favor de la sociedad.

Firmando al calce para constancia.

EL SERVIDOR PÚBLICO



XII. ATENCIÓN A DELACIONES

Cualquier persona que conozca de posibles incumplimientos a los Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad de los Códigos de Ética y de Conducta, aplicables en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, así como de casos de hostigamiento y/o acoso, podrá acudir ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés y presentar una delación por tales hechos.

Las delaciones deberán acompañarse de evidencias que respalden lo dicho.

Para atender las delaciones, el Comité de Ética se apegará al Procedimiento de Recepción y Atención de Delaciones, establecido en el Instrumento Jurídico que para ello se emita.

XIII. TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco y permanecerá vigente hasta en tanto no sea reformado, modificado o sustituido mediante el procedimiento correspondiente.

Emitido y aprobado por el Comité de Ética del centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco en Sesión Ordinaria celebrada el 11 de julio del 2025, conforme a los Lineamientos Generales Vigentes.