

**Secretaría
de Trabajo**


**Sector
LAB**



Abril

**GOBIERNO DEL
ESTADO DE PUEBLA**

“La igualdad laboral es el cimiento de la
justicia social”

CONTENIDO

¿Sabías qué?

01

Conoces en qué consiste una cooperativa

02

Fecha límite para el pago de utilidades 2024

04

¿Qué es la agilidad emocional y por qué es una competencia cada vez más demandada?

06

COTD: Sobre la ceguera de Género

09

Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8)

10

El entorno laboral en México

11

En púrpura:
Derechos de las niñas, niños y adolescentes

12

Bibliografía

16

¿SABÍAS QUÉ?

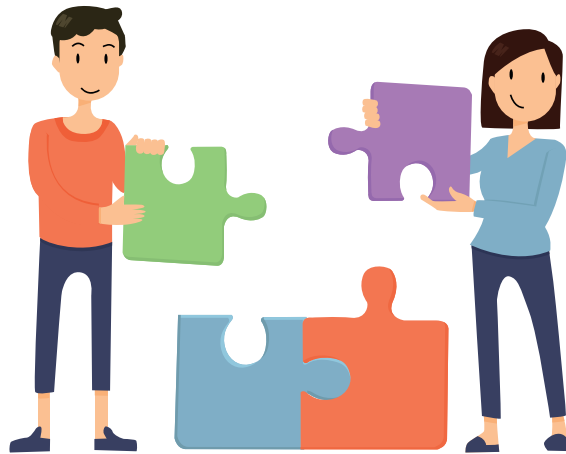
CONOCE LA TABLA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS 2024

Con fecha del 12 de diciembre de 2023, el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la resolución por medio de la cual dio a conocer los salarios mínimos generales y profesionales aplicables en las dos áreas geográficas en que se divide la República Mexicana, y que serán aplicables a partir del 1° de enero de 2024, considerando un incremento del 20%.

Es necesario tomar en cuenta el cambio del salario mínimo 2024, para las empresas que tengan trabajadores a su cargo, ya que dependiendo de la zona en la que se encuentre deberán recalcular la cantidad mínima recibida por jornada de trabajo. Por lo que es necesario actualizar los sistemas para el cálculo de la nómina, retenciones a los trabajadores, cálculo de cuotas obrero-patronales, incluyendo la cantidad con la que cotizaban, tomando siempre en cuenta la fecha a partir del 1° de enero de 2024.



¿CONOCES EN QUÉ CONSISTE UNA COOPERATIVA?



Tal como lo indica la Ley General de Sociedades Cooperativas; la sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.

También indica que existen tres clases de sociedades cooperativas:

De consumo: Son aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades de producción.

De producción: Son aquellas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual, independientemente del tipo de producción que realicen.

De ahorro y préstamo: Son aquellas sociedades constituidas y organizadas conforme a la Ley General de Sociedades Cooperativas que, independientemente del nombre comercial, razón o denominación social que adopten, tengan por objeto realizar operaciones de ahorro y préstamo con sus socios, y quienes forman parte del sistema financiero mexicano con el carácter de integrantes del sector social sin ánimo especulativo.

Como lo establece la Ley General de Sociedades Cooperativas, estas, deberán observar en su funcionamiento los siguientes principios:

1.-Libertad de asociación y retiro voluntario de los socios.

2.-Administración democrática.

3.-Limitación de intereses a algunas aportaciones de los socios si así se pactara.

4.-Distribución de los rendimientos en proporción a la participación de los socios.

5.-Fomento de la educación cooperativa y de la educación en la economía solidaria.

6.-Participación en la integración cooperativa.

7.-Respeto para efectos de protocolización y de acuerdo a lo establecido en la Ley, se considera que; en la constitución de las sociedades cooperativas se observará lo siguiente: al derecho individual de los socios de pertenecer a cualquier partido político o asociación religiosa.

8.-Promoción de la cultura ecológica.

Constitución Legal y Registro

Para efectos de protocolización y de acuerdo a lo establecido en la Ley, se considera que; en la constitución de las sociedades cooperativas se observará lo siguiente:

Se reconoce un voto por socio, independientemente de sus aportaciones.

Serán de capital variable.

Habrá igualdad esencial en derechos y obligaciones de sus socios e igualdad de condiciones para las mujeres.



Fecha límite para el pago de utilidades 2024

30 de Mayo

Dentro de las prestaciones que los trabajadores suelen esperar por lo general se encuentran; las vacaciones, los días festivos y el aguinaldo. Una forma de retribución por su productividad es el reparto de utilidades, prestación estipulada en el Artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y se define como la obligación que tienen los patrones de repartir entre sus trabajadores un porcentaje de las ganancias generadas por la empresa durante el año.

Como lo indica la Ley, el reparto de utilidades debe otorgarse dentro de los 60 días siguientes a que una empresa presente su Declaración Anual, en caso de que trabajes para una empresa, el periodo para poder realizar el pago es entre el 1ro. De abril al 30 de mayo, pero si, por el contrario, tu empleador es una persona física, el plazo para poder otorgar esta prestación es del 1ro de mayo al 29 de junio.



Tal como lo indica el Sistema de Administración Tributaria (SAT), todos los empleados que prestan a una empresa un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades que generen.

Aplica para los trabajadores que tengan como mínimo dos meses en empresas con utilidades netas de 300 mil pesos o más, de acuerdo con su declaración fiscal y que tenga más de un año de antigüedad.



Es importante mencionar que los trabajadores tendrán derecho al reparto de utilidades, aunque ya no laboren en la empresa o fueron contratados de forma temporal.

Quienes no reciben reparto de utilidades son empleados domésticos; directores, administradores, gerentes generales, profesionistas, artesanos, técnicos y todos los que presten sus servicios mediante el pago de honorarios.

Según la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las compañías deben dar el 10 por ciento de las utilidades netas percibidas. Para calcular el monto de las utilidades para cada trabajador, la empresa dividirá en dos partes iguales la cantidad a repartir:

La primera se repartirá por igual entre todos los empleados, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. El monto de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los



¿Qué es la agilidad emocional y por qué es una competencia cada vez más demandada?

Por: Lyz Escalante

He realizado entrevistas laborales desde 1996, cuando me incorpore al área de Recursos Humanos de manera formal y en aquella época los factores más destacados de los curriculum vitae (hoja de vida) eran dos, los títulos académicos y la experiencia profesional, se daba por hecho que el candidato al colocar sus años de servicio en el CV, ya tenía desarrollada esas habilidades profesionales, solo teniendo en cuenta estos dos elementos de competencia (conocimiento y experiencia) cómo los más importantes para considerar a un candidato en potencia.

Las promociones estaban enfocadas en el expertise técnico o la antigüedad, lo que permitía que un buen colaborador con un nivel de especialización técnico y buen desempeño ascender a un puesto de mayor jerarquía para comandar un equipo. Qué sucedía con competencias cómo el liderazgo, la inteligencia emocional o la empatía, ya lo iré aprendiendo con la experiencia. De hecho no había inducción al puesto ni nada parecido, se pensaba que este colaborador talentoso daría los resultados que se esperaba solo al observar a otros líderes desempeñarse.

Recursos Humanos ha evolucionado en temas de desarrollo de talento y hoy hay competencias fundamentales que debe cubrir un profesional para considerarse opción a promoción, estoy hablando de las upskilling son las competencias que están asociadas al proceso de aprendizaje para potenciar el talento y seamos más competitivos en nuestra área de trabajo, mientras que reskilling es el proceso de aprender nuevas competencias para poder desempeñar un nuevo cargo, o de formar al talento para hacer un trabajo más desafiante.

Una de las competencias nuevas que están en la lista de necesidades primarias para los líderes que quieren equipos de alto desempeño y claro logra una vida más equilibrada es "agilidad emocional de acuerdo a Susan Davis se considera una competencia o entrenamiento para vivir mejor, es nuestra capacidad de conectar con nuestro mundo interior, pensamientos, sentimientos y recuerdos de forma saludable". Cómo podemos usar nuestras emociones para poder mejorar nuestra relación con los que nos rodean, comprender como manejar y trabajar nuestras emociones y lograr mayor bienestar personal. Tanto las upskilling como las reskilling (puesto actual y puesto a promover deben darnos la capacidad de alcanzar los objetivos personales y organizacionales) están basadas en gran medida en la capacidad que tiene el individuo para relacionarse consigo mismo como con otros de forma equilibrada logrando vivir con calidad.

Estoy convencida de que un candidato sujeto a promover no debería ser considerado si no tienen demostradas en las conductas observables cotidianas esta capacidad de mantener una relación de gentileza y compasivos con su propia persona.

Un líder debe ser capaz de cuidar de sí mismo para poder cuidar de otros y no solo me refiero a sus colaboradores sino a su mismo círculo cercano como su familia, su comunidad o la sociedad.

La persona es capaz de "florecer" es decir esta en un estado de éxtasis en aquello que desempeña sin importar que actividades realiza, es esa conexión consigo mismo que le permite perderse en aquello que ama y que le proporciona satisfacción y como resultado un desempeño sobresaliente más allá de solo cumplir con lo que le toca. Ese tipo de persona seguramente irradia y contagiara de ese pensamiento positivo a los que lo rodean, por ejemplo hay muchos líderes que logran el compromiso de sus colaboradores al transmitir ese ADN positivo, influye de forma equilibrada de tal suerte que los miembros se sienten influenciados y seducidos por lo que su compromiso es genuino así que no hay que retenerlos, ya que ellos solos están fidelizados.

¿Qué tienen en común los líderes que son ágiles emocionalmente?

Identifican bien sus sentimientos es capaz de comprender que siente, con que intensidad y cómo logra regresar a su estado de equilibrio nuevamente, perdona aquello que ya está en el pasado sin perder la vida pensando en lo que no pudo controlar, le da vuelta a la hoja y cierra ese capítulo con compasión consigo mismo.

Se sabe perfectible y no se obsesiona con la perfección enfermiza donde se pasa la vida castigándose por aquello que no ha logrado superar, sabe que los errores son parte de la vida de las personas y es posible cometer errores y aprender de ellos. Lo que hace que también sea compasivo con su equipo al cual le muestra que el equivocarse es la oportunidad para mejorar y no volver a cometer ese fallo.

Vive los valores inculcados en la niñez y desarrollados en los adultos, se respeta y respeta a otros con esa calidad humana, que le permite comprender los desafíos que viven los otros desde la compasión, sin juzgar, comprende y enseña aportando su experiencia y conocimientos con humildad.

Tiene la capacidad de controlar la comunicación verbal y no verbal para evitar las controversias desgastantes e innecesarias, comunicando de forma clara los que necesita para recibir la consecuencia una relación basada en la confianza.

01

La persona es capaz de "florecer" es decir esta en un estado de éxtasis en aquello que desempeña sin importar que actividades realiza, es esa conexión consigo mismo que le permite perderse en aquello que ama y que le proporciona satisfacción y como resultado un desempeño sobresaliente más allá de solo cumplir con lo que le toca. Ese tipo de persona seguramente irradia y contagiara de ese pensamiento positivo a los que lo rodean, por ejemplo hay muchos líderes que logran el compromiso de sus colaboradores al transmitir ese ADN positivo, influye de forma equilibrada de tal suerte que los miembros se siente influenciados y seducidos por lo que su compromiso es genuino así que no hay que retenerlos, ya que ellos solos están fidelizados.

02

Enfrentar el mundo tal y como es, no significa dejar de lado el pensamiento positivo si no es comprender que aun en los peores desafíos somos capaces de aprender de ello y salir fortalecidos, dejar de lado el "échale ganas" que debo de hacer con esta situación para lograr superarla, el mundo es como es, algunas cosas no las podemos controlar y no podemos ignorarlas, tener demasiadas expectativas de otros o de nosotros mismos y no lograrlo puede ser altamente frustrante o un nuevo desafío a conseguir. La perspectiva ayuda ver el mundo como una oportunidad o como una calamidad. Revisa el camino trazado y ve como lo puedes lograr hay cosas que seguramente puedes alcanzar.

Susan Davis describe 4 elementos que son fundamentales para alcanzar ese bienestar

Todas las emociones son pasajeras, no serán eternas eso significa que podemos comprender que tenemos modo de que al vivirla nuevamente seamos capaces de corregir como hemos actuado a lo largo de nuestra vida, tenemos libre albedrío para reconocer como las vamos a manejar, es necesario aceptar y manejar, sabiendo como trabajar con ellas cuando las identificamos de forma plena. No todo se puede clasificar con estrés piensa que es lo que realmente estás sintiendo, una vez identificados será más fácil trabajar con ellas.

Siendo líderes al comprender bien las emociones de mis colaboradores y permitir exteriorizarlas ayudando a través de preguntas poderosas podemos prevenir problemas futuros que a veces se mantienen ocultos en el lenguaje, guardar las emociones en las empresas genera colaboradores "hatees" que lastiman la cultura y contagian a otros colaboradores. ¿Cómo vas a actuar antes esta situación? ¿Qué harás si su vuelve a presentar?

03

04

Cuál es la diferencia fundamental entre inteligencia emocional y agilidad emocional es que la primera trata de comprender las emociones propias y las de otros y de como funciona el cerebro ante las emociones, en el caso de la agilidad los valores son lo que rige la actuación del individuo. La inteligencia emocional dice que somos capaces de controlar las emociones cuando somos conscientes del secuestro amigdalal lo que dice la agilidad emocional dice no dejes de sentir tus emociones es mejor vivirlas y comprender como experimentarlas aceptándolas y siendo compasivos con nosotros mismos "reaccionar de manera saludable a las emociones".

Para mí las dos son muy valiosas porque cada uno de ellas aporta a los seres humanos.

En México hay un dicho cotidiano que señala que no hay peor ciego que el que no quiere ver y esto se puede explicar señalando que resulta inútil tratar de convencer a alguien que vea algo que no está dispuesto a aceptar.

Este es el tipo de ceguera que existe aún en nuestro país con respecto a la condición de género, y esto provoca que existan numerosas barreras al desarrollo de la mujer en el campo de trabajo, así como penalizaciones, especialmente de tipo económico.

Muchas barreras se describen como invisibles, es decir, como si estuvieran hechas de cristal. Las barreras existen, sin embargo para quienes no las tienen que cruzar pareciera que no existen.

Entre las barreras de mayor importancia destaca el llamado techo de cristal que es un límite que impide que las mujeres puedan acceder a niveles jerárquicos más altos. En México, por ejemplo, solo el 10% de las mujeres con las capacidades para lograrlo, pueden acceder a niveles superiores en las organizaciones. Otras barreras transparentes incluyen las paredes de cristal que evitan que las mujeres se puedan mover hacia otras áreas tradicionalmente masculinas; el elevador de cristal que se refiere a que los hombres pueden subir rápidamente a mejores oportunidades de trabajo y las mujeres no; el laberinto de cristal que describe todas las vueltas y caminos sin salida que debe enfrentar una mujer cuando está buscando un éxito laboral, y el acantilado de cristal que se basa en la idea de que las mujeres son invitadas a participar en puestos de alto nivel cuando las empresas están enfrentando problemas serios o situaciones de riesgo y de esa manera si pasa algo malo como una quiebra, la responsabilidad recaerá sobre una mujer y no un hombre.

Las penalizaciones son muy diversas y se estima que en nuestro país, una mujer gana entre 67 y 77 centavos por cada peso que gana un hombre. Esto ocurre por múltiples motivos, pero el principal es la maternidad. Muchas empresas consideran que una mujer que tiene o va a tener hijos se vuelve poco confiable porque tiene que atender asuntos

familiares que pueden afectar el cumplimiento de su horario o su trabajo. Sin embargo, se ha demostrado que las mujeres madres son igualmente responsables con sus labores que quienes no tienen hijos. También se penaliza a las mujeres cuando requieren atender responsabilidades de cuidado de adultos mayores, familiares enfermos o personas con discapacidad, y si llegan a pedir una baja temporal en la empresa para atender estas situaciones, cuando se reincorpora al empleo se le penaliza con puestos de menor nivel y salario.

Otras penalizaciones se que caen dentro de la categoría de discriminación de las mujeres son la edad y la apariencia física. Mientras mayor es una mujer, menos oportunidades tiene y con respecto a la apariencia física, estudios a nivel internacional han demostrado que mujeres de talla baja y con sobrepeso ganan hasta 9% menos que las mujeres altas y delgadas.

Además, reciben menores salarios porque de acuerdo con sus contrapartes no saben negociar o no se atreven a pedir lo que quieren. Cuando tienen demasiada ambición se les tacha de conflictivas mandonas y abrasivas. Incluso se les penaliza por ser agradables, y como prueba, en muchas empresas mientras más agradable o simpática es una mujer, se le considera que es menos competente.

Hasta la lealtad de las mujeres es motivo de penalización. Debido a la lealtad es frecuente que a las mujeres se les pida trabajo extra porque los empleadores y colaboradores saben que no dejará el empleo, ni se quejará. Y por si fuera poco no se les quiere permitir que trabajen de manera remota o híbrida porque se cree que van a estar atendiendo cosas de la casa en lugar de trabajar.

Estas condiciones están vinculada a estereotipos de género completamente alejados de la realidad. Necesitamos generar mayor conciencia sobre ello. No podemos pretender que estas situaciones no ocurren, hacernos de la vista gorda solo agrava estos problemas.

Trabajo decente y crecimiento económico (ODS8)

En las últimas dos décadas, la pobreza extrema entre los trabajadores ha disminuido, especialmente en países en desarrollo donde la clase media ha crecido. Sin embargo, persisten desafíos como un crecimiento económico más lento, mayores desigualdades y un déficit de empleos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan abordar estos desafíos mediante el estímulo del crecimiento económico, aumentando la productividad y promoviendo el empleo decente para todos para el año 2030.

Metas:

- Alcanzar el pleno empleo y trabajo decente para todas las personas, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, con igualdad salarial.
- Erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil.
- Promover políticas de desarrollo que respalden la creación de empleo decente, el emprendimiento, la formalización de microempresas y PYMEs, y el acceso a servicios financieros.

Para México existe ciertas metas e indicadores que ayudan con el seguimiento del objetivo de la ODS 8, de los más importantes son los siguientes:

- Tasa de crecimiento del PIB anual mayor o igual al 7%
- La creación de puestos de trabajo decentes y disminuir el desempleo incluso para migrantes.
- El uso de materiales internos, y disminución de uso del medio ambiente.

La protección los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El Objetivo 8 es: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.”

Lo que se busca es impulsar un crecimiento económico constante y equitativo que no comprometa los recursos futuros ni dañe el medio ambiente. Esto implica asegurar empleo para todos, que sea productivo y justo, con condiciones laborales decentes y oportunidades para todos los trabajadores.

EL ENTORNO LABORAL EN MÉXICO

Tradicionalmente, las prácticas laborales en México se caracterizaban por centrarse en roles tradicionales como Contadores y Secretarías. Se consideraban puestos irremplazables que requerían un alto nivel de experiencia y a menudo iban acompañados de seguridad laboral y beneficios. Sin embargo, a lo largo de los años, la regulación laboral en México ha sufrido cambios significativos. Estos cambios han conducido a un alejamiento de las prácticas laborales tradicionales y hacia formas de trabajo más flexibles y dinámicas.

El avance de la tecnología ha jugado un papel importante en la configuración de la evolución del mundo laboral en México.

Con el avance tecnológico continuo y la adopción generalizada de la conectividad digital, el futuro del trabajo está experimentando cambios significativos. Están surgiendo nuevas profesiones centradas en la producción de nuevas tecnologías y la forma de realizar el trabajo está cambiando. Históricamente, la automatización ha provocado cambios significativos en la estructura laboral, pero no necesariamente desempleo. Como resultado, se espera que el mercado laboral en México continúe transformándose en los próximos años.

Uno de los cambios más significativos en el mundo laboral en México es el surgimiento de la economía colaborativa y el trabajo independiente. Este mercado laboral se caracteriza por contratos a corto plazo y trabajos autónomos en lugar de empleos permanentes. La economía colaborativa ofrece a los proveedores de servicios la flexibilidad de generar ingresos en sus propios términos y se ha convertido en una opción cada vez más popular para quienes buscan una mayor autonomía y control sobre su vida laboral. A medida que la economía colaborativa siga creciendo, se espera que tenga un impacto significativo en el mercado laboral en México, con más trabajadores optando por formas de trabajo flexibles y dinámicas. En conclusión, el mundo del trabajo en México ha experimentado cambios significativos a lo largo de los años, impulsados por los avances tecnológicos, los cambios en la regulación laboral y el surgimiento de nuevas formas de trabajo. La economía colaborativa y el trabajo independiente se han convertido en opciones cada vez más populares para los trabajadores que buscan mayor flexibilidad y autonomía, y se espera que esta tendencia continúe dando forma al mercado laboral en los próximos años.



EN PÚRPURA

Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Derecho para todas y todos



DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

De conformidad con la primera parte del artículo 5 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, son niñas y niños los menores de 12 años, y adolescentes las personas de entre 12 años cumplidos y menos de 18 años de edad.

Los Derechos Humanos de niñas, niños y adolescentes están previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales y en las demás leyes aplicables, esencialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (publicada el 4 de diciembre de 2014), la cual reconoce a niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos y, en su artículo 13, de manera enunciativa y no limitativa señala los siguientes:

- **Derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo.** Todas las niñas, niños y adolescentes deben disfrutar de una vida plena en condiciones acordes a su dignidad; tampoco deberán ser utilizados en conflictos armados o violentos.
- **Derecho a la Prioridad.** Tienen derecho a que se les asegure prioridad en cuanto a protección y socorro ante cualquier eventualidad, así como ser atendidos antes que cualquier adulto en todos los servicios.
- **Derecho a la Identidad.** Tienen derecho a contar con un nombre y los apellidos que le correspondan, así como a ser inscritos inmediatamente al Registro Civil, contar con una nacionalidad y preservar su identidad.



- **Derecho a vivir en familia.** Tienen derecho a vivir con su familia y a no ser separados de las personas que ejerzan la patria potestad; en caso de que sus familias estén separadas, tienen derecho a mantener contacto con sus familiares de manera regular.
- **Derecho a la Igualdad Sustantiva.** Tienen derecho al mismo trato y oportunidades para el goce de sus derechos; las autoridades deben establecer políticas orientadas a eliminar los obstáculos para la igualdad de acceso y oportunidades a la alimentación, educación y atención médica.
- **Derecho a No ser Discriminado.** Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a no ser sujetos de discriminación, limitación o restricción de sus derechos.
- **Derecho a vivir en Condiciones de Bienestar y a un Sano Desarrollo Integral.** Tienen derecho a vivir en un medio ambiente sano y sustentable y en condiciones que permitan su desarrollo, bienestar, crecimiento saludable y armonioso.
- **Derecho de Acceso a una Vida Libre de Violencia y a la Integridad Personal.** Tienen derecho a una vida libre de violencia y a que se resguarde su integridad personal; las autoridades tomarán las medidas para prevenir, atender y sancionar casos en que niñas, niños y adolescentes se vean afectados por conductas como el descuido, la negligencia, la trata, trabajo infantil o coacción a participar en algún delito.
- **Derecho a la Inclusión de Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad.** Tienen derecho a disfrutar de los derechos contenidos en la Ley, la Constitución y Tratados Internacionales; así como vivir incluidos en la comunidad y en igualdad de condiciones que las demás niñas, niños y adolescentes.



- **Derecho a la Educación.** Tienen derecho a una educación de calidad que contribuya al conocimiento de sus propios derechos y basada en un enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva.
- **Derecho al Descanso y el Esparcimiento.** Tienen derecho al descanso, al esparcimiento, al juego.
- **Derecho de la Libertad de Convicciones Éticas, Pensamiento, Conciencia, Religión y Cultura.** Tienen derecho a disfrutar libremente de su lengua, usos y costumbres, prácticas culturales, religión, recursos y formas específicas de organización social.
- **Derecho a la Libertad de Expresión y Acceso a la Información.** Tienen derecho a una vida libre de violencia y a que se resguarde su integridad personal; las autoridades tomarán las medidas para prevenir, atender y sancionar casos en que niñas, niños y adolescentes se vean afectados por conductas como el descuido, la negligencia, la trata, trabajo infantil o coacción a participar en algún delito.
- **Derecho a la Participación.** Las autoridades están obligadas a disponer e implementar mecanismos que garanticen la participación permanente y activa de niñas, niños y adolescentes en ámbitos familiar, escolar, social o comunitario.
- **Derecho de Asociación y Reunión.** Todas las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a asociarse y reunirse.



En conclusión, es importante reconocer y defender los derechos de las niñas, niños y adolescentes en la sociedad. Estos derechos incluyen el acceso a la educación y la información, la protección contra el abuso y la explotación, y el derecho a la salud y el bienestar. Al garantizar que estos derechos sean respetados y defendidos, podemos crear un mundo más seguro y equitativo para las juventudes. Es nuestra responsabilidad como sociedad priorizar el bienestar y el desarrollo de niñas, niños y adolescentes, así como trabajar por nuestra juventud y trabajar por un futuro que les garantice la oportunidad de prosperar tenga la oportunidad de prosperar.

7 de Abril

Día Mundial de la Salud



Bibliografía

- Alianza Cooperativa Internacional. (s.f). Qué es una cooperativa. Consultado el 12 de marzo de 2024. Recuperado de: <https://ica.coop/es/cooperativas/que-es-una-cooperativa>
- Cámara de Diputados. (11 de diciembre de 2023). Ley General de los Derechos de Niñas, Niños Y Adolescentes. Consultado el 21 de marzo de 2024. Disponible en PDF. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDN-NA.pdf>
- Cámara de Diputados. (19 de enero de 2018). Ley General de Sociedades Cooperativas. Consultado el 18 de marzo de 2024. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/143_190118.pdf
- El Financiero. (05 de marzo de 2024). Pago de Utilidades 2024: ¿Cuándo 'caen' y cuánto me corresponde?. Consultado el 19 de marzo de 2024. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2024/03/05/pago-de-utilidades-2024-cuando-caen-y-cuanto-me-corresponde/>
- Gobierno de México. (1 de enero de 2024). Tabla de Salarios Mínimos 2024. Consultado el 13 de marzo de 2024. Disponible en PDF. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/873886/Tabla_de_Salarios_Minimos_2024.pdf
- Gobierno de México. (11 de mayo de 2017). ¿Sabes qué es el Reparto de Utilidades?. Consultado el 12 de marzo de 2024. Recuperado de: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-que-es-el-reparto-de-utilidades>
- Gobierno de México. (18 de abril de 2018). ¿Ya conoces cuáles son los derechos de niñas, niños y adolescentes?. Consultado el 20 de marzo de 2024. Recuperado de: <https://www.gob.mx/sipinna/articulos/ya-conoces-cuales-son-los-derechos-de-ninas-ninos-y-adolescentes?idiom=es>
- Hernández, L., E. (Agosto de 2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. Consultado el 14 de marzo de 2024. Disponible en Revista Economía UNAM vol.1 no.2. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-952X2004000200008&script=sci_arttext



Sector LAB

Publicación sobre el acontecer laboral y
las acciones de la Secretaría de Trabajo

www.st.puebla.gob.mx
Línea directa: (222) 2 46 44 57

Callejón de la 10 Norte 806, Paseo de San
Francisco, Barrio El Alto, Puebla, Pue.