



Secretaría
de Trabajo

**Sector
LAB**



Diciembre

 **PUEBLA**
Un gobierno *presente*

“En el autoempleo, cada esfuerzo cuenta para forjar un futuro propio.”

CONTENIDO

¿Sabías qué?
Prima Vacacional

01

Plataformas de reparto en México
Características y situación laboral

02

Gemba y la escucha activa
de los colaboradores:
Conexión con los principios
del Desarrollo
Organizacional

03

COTD: Entre escobas y
jabón: Condiciones
laborales de trabajadoras
del hogar de Puebla y
Chiapas

07

Los desafíos de los
jóvenes frente al mundo
del trabajo tradicional y
emergente

08

Empleabilidad y
Justicia Laboral

10

En Púrpura: Mujeres en la
Tecnología

11

Mujeres Trabajadoras
remuneradas del hogar

14

Bibliografía

16



Secretaría
de Trabajo

Prima Vacacional

¿Sabías qué?

La Ley Federal del Trabajo de México establece algunos puntos clave para el pago de la prima vacacional en 2024:

01

Derecho a la Prima Vacacional

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una prima vacacional cuando disfrutan de su periodo de vacaciones.

02

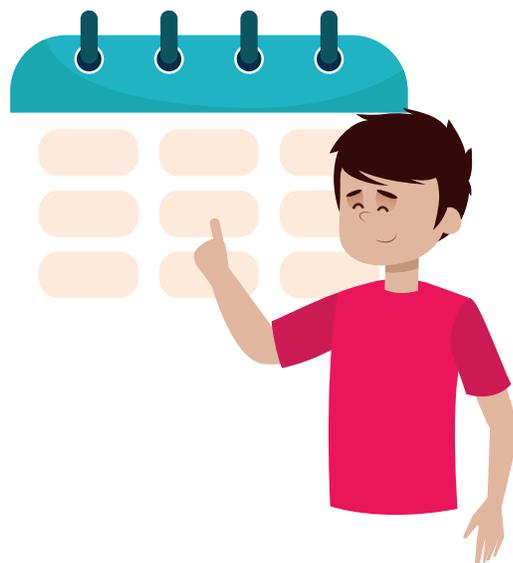
Monto de la Prima

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una prima vacacional cuando disfrutan de su periodo de vacaciones.

03

Cálculo de la Prima

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir una prima vacacional cuando disfrutan de su periodo de vacaciones.



04

Días de Vacaciones Progresivos

En 2024, La Ley Federal del Trabajo establece que "las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

05

Pago de la Prima Vacacional

La prima vacacional debe pagarse junto con el salario correspondiente al periodo de vacaciones del trabajador, asegurando que cuente con los recursos adicionales durante su descanso.

06

Obligatoriedad para el Empleador

Es una obligación para el empleador pagar esta prima, y el incumplimiento puede ser sancionado.

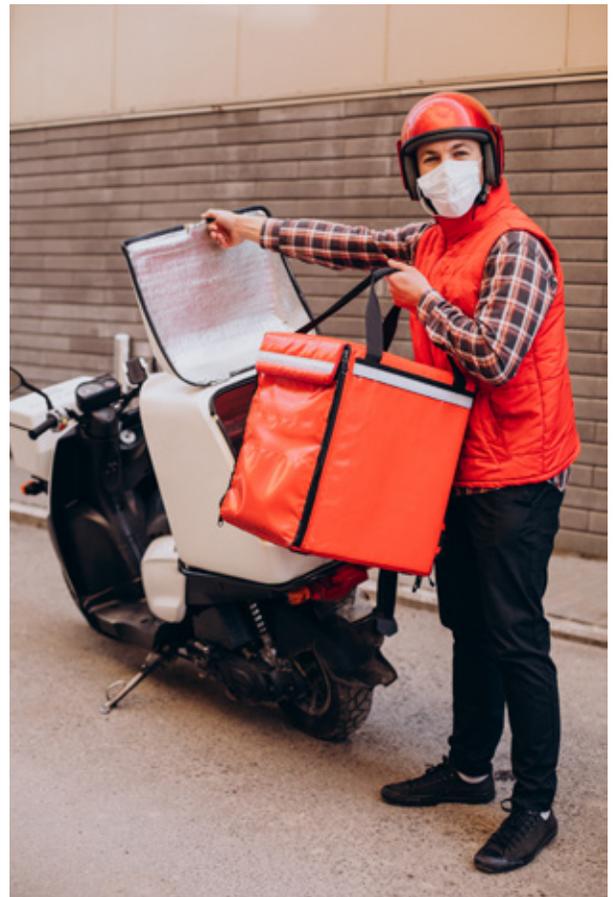
Plataformas de reparto en México

Características y situación laboral

Las plataformas de reparto surgen como intermediarios virtuales, entre los productores, vendedores y consumidores. En México han aumentado un 38.6% en los últimos dos años. La popularidad de estos servicios permite a los usuarios pedir una gran variedad de productos con una aplicación, sin salir de casa.

En los últimos años las empresas se han expandido hasta estas plataformas digitales, para recolectar información y posicionarse en los diferentes mercados, caracterizado por un modelo laboral en donde las empresas se unen como intermediarios, facilitando la información a los diferentes "socios" que son los que utilizan las plataformas,

Durante la pandemia del COVID 19, a los trabajadores de reparto se les consideró como "esenciales" ayudando a que la economía siguiera funcionando, a pesar de eso, las condiciones laborales en las que se encontraban eran muy malas, este fenómeno de las aplicaciones de reparto está muy lejos de la flexibilidad, progreso y libertad que les venden a sus repartidores, se tratan de distintas formas de explotación revestidas de innovación y libertad.



El trabajo de reparto en plataformas es mayormente masculino, ejercido principalmente por jóvenes, que se encuentran sujetos a diferentes riesgos en donde las aplicaciones de desentienden completamente, tienen jornadas largas, aproximadamente de 43 horas a la semana, (Jaramillo, 2020), sus ingresos son inestables, ya que dependen de la demanda de los pedidos, añadiendo que los repartidores no son libres completamente de conectarse cuando ellos deseen, ya que las empresas puede controlarlos al momento de calificar su labor, otorgado premios y castigos, etc.

El principal problema es la dudosa participación que se tiene cuando son reclutados ya que no se tiene un contrato, y como son considerados autoempleados no tienen ninguna protección laboral.

Gemba y la escucha activa de los colaboradores: Conexión con los principios del Desarrollo Organizacional

El concepto de **Gemba** y la **escucha activa de los colaboradores** están profundamente interrelacionados, y juntos juegan un papel crucial en la implementación de los principios del Desarrollo Organizacional (DO). El Desarrollo Organizacional es un enfoque que busca mejorar la efectividad de una organización, fomentando el desarrollo humano, el cambio positivo y la mejora continua. En este contexto, Gemba y la escucha activa no solo son herramientas prácticas, sino también principios fundamentales para crear una cultura organizacional que favorezca la innovación, la colaboración y el bienestar de los empleados.

Gemba (que significa "el lugar real" en japonés) tiene un impacto directo en la creación de una cultura sana. Este enfoque implica que los líderes y gestores vayan al "lugar real" donde ocurre el trabajo, observando directamente los procesos y hablando con los empleados. Gemba promueve la **cercanía, la comunicación abierta** y la mejora continua.



¿Qué es Gemba?

Gemba (que significa "el lugar real" en japonés) tiene un impacto directo en la creación de una cultura sana. Este enfoque implica que los líderes y gestores vayan al "lugar real" donde ocurre el trabajo, observando directamente los procesos y hablando con los empleados. Gemba promueve la **cercanía, la comunicación abierta** y la mejora continua.

La Importancia de Escuchar a los Colaboradores

Escuchar activamente a los colaboradores significa prestar atención genuina a sus opiniones, ideas, inquietudes y feedback. No se trata solo de oír, sino de comprender sus perspectivas, valorar sus contribuciones y utilizar esa información para tomar decisiones y mejorar los procesos organizacionales. La escucha activa promueve un ambiente de confianza y respeto, lo que es fundamental para el desarrollo y el compromiso de los empleados.



Cultura Sana

- Los líderes aplican Gemba para entender mejor las necesidades de los empleados y los procesos. Este enfoque permite que los líderes se conecten emocionalmente con los trabajadores, fomentando una cultura de confianza, cooperación y desarrollo continuo.
- Los empleados sienten que son valorados como seres humanos y no solo como recursos productivos. Al practicar Gemba, la organización muestra que está comprometida con la mejora continua tanto de los procesos como de las personas.

Cultura Enferma

- Si una organización tiene una cultura enferma, el enfoque de Gemba podría no ser bien recibido. Los líderes pueden ver a los empleados como simples operadores y no están dispuestos a salir de sus oficinas para observar lo que realmente sucede en el lugar de trabajo. En este contexto, la retroalimentación de los empleados y el proceso de mejora continua no se valoran adecuadamente.



Conexión entre Gemba, escucha activa y los principios de Desarrollo Organizacional

Los principios fundamentales del Desarrollo Organizacional (DO) incluyen participación, colaboración, empoderamiento, aprendizaje continuo y mejora continua. Estos principios son directamente apoyados por la implementación de Gemba y la práctica de la escucha activa. A continuación, se explica cómo se conectan

1. Participación y Colaboración

Gemba: Implica estar en el lugar donde se realiza el trabajo, promoviendo una cultura de participación en la que los líderes se involucran directamente con los empleados. Al estar presentes, los líderes pueden entender mejor las necesidades y preocupaciones de los colaboradores.

Escucha Activa: Escuchar a los colaboradores fomenta una mayor participación al darles voz y permitir que contribuyan con ideas y sugerencias sobre cómo mejorar los procesos y el entorno laboral.

DO: El principio de participación está directamente relacionado con el enfoque de Gemba, ya que fomenta la inclusión de los empleados en la toma de decisiones y los involucra activamente en los procesos de mejora. La colaboración se fortalece cuando los empleados sienten que sus opiniones son tomadas en cuenta.

2. Empoderamiento y toma de decisiones

Gemba: Cuando los líderes practican Gemba, empoderan a los empleados al mostrarles que confían en su capacidad para identificar problemas y proponer soluciones. La presencia en el lugar real les da la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones.

Escucha Activa: La escucha activa valida las ideas de los colaboradores, permitiéndoles sentirse más empoderados y responsables de los resultados de la organización. Les da el espacio para expresar sus preocupaciones y sugerencias, lo que fortalece su sentido de pertenencia y compromiso.

DO: El empoderamiento es clave en el desarrollo organizacional, ya que permite que los colaboradores tomen decisiones que impactan directamente en su trabajo. La combinación de Gemba y escucha activa fomenta un entorno en el que los empleados se sienten habilitados para actuar y contribuir de manera significativa. La colaboración se fortalece cuando los empleados sienten que sus opiniones son tomadas en cuenta.

3. Aprendizaje y mejora continua

Gemba: La observación directa de los procesos en el lugar de trabajo permite identificar oportunidades de mejora y áreas donde se pueda aprender. Gemba fomenta el aprendizaje en tiempo real y la mejora de los procesos basándose en lo que se observa.

Escucha Activa: Al escuchar a los colaboradores, los líderes pueden obtener feedback valioso sobre áreas que podrían no ser evidentes a simple vista. La información recogida a través de la escucha activa es fundamental para identificar oportunidades de aprendizaje y mejora.

DO: El desarrollo organizacional se enfoca en la mejora continua, y tanto Gemba como la escucha activa son herramientas poderosas para implementar este principio. Escuchar y observar permite que la organización se adapte y mejore de manera constante.

4. Cultura de confianza y respeto

Gemba: Practicar Gemba demuestra que los líderes se preocupan por el bienestar de los empleados y están dispuestos a invertir tiempo en conocer sus necesidades. Esto genera confianza y crea un ambiente de respeto.

Escucha Activa: La escucha activa, al ser un proceso genuino de atención, fortalece aún más esta confianza. Los colaboradores sienten que se les valora como personas y no solo como trabajadores.

DO: La confianza y el respeto son fundamentales para el éxito del Desarrollo Organizacional. Un entorno en el que se valora y respeta la voz de los colaboradores es propenso a fomentar una cultura organizacional positiva y un desempeño excepcional.

5. Innovación y Creatividad

Gemba: A través de la observación directa y el análisis de los procesos, los líderes pueden identificar áreas en las que la innovación es necesaria o en las que se pueden implementar mejoras creativas. Los colaboradores, al sentirse involucrados, también son más propensos a contribuir con ideas innovadoras.

Escucha Activa: Al escuchar las ideas y preocupaciones de los empleados, se abre el camino para nuevas soluciones y enfoques creativos que podrían no surgir de una comunicación unidireccional.

DO: La innovación es clave para el crecimiento organizacional, y fomentar la participación de los empleados a través de Gemba y la escucha activa es una manera eficaz de crear un ambiente en el que la creatividad pueda prosperar.

Relación de los valores del DO con la cultura sana y enferma:

1.-Ofrecer oportunidades para que las personas se desempeñen como seres humanos y no como elementos de la producción.

- Cultura sana: En este tipo de cultura, los empleados son vistos como individuos completos, con necesidades, intereses y talentos. Se promueve el bienestar integral, fomentando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Cultura enferma: En una cultura enferma, los empleados son vistos como simples recursos, donde se espera que solo aporten resultados sin considerar sus necesidades humanas o su desarrollo personal.

2.-Ofrecer oportunidades para que cada miembro de la organización, así como esta, desarrollen todo su potencial.

- Cultura sana: Se fomenta el desarrollo profesional y personal, donde cada miembro de la organización tiene oportunidades para crecer y avanzar.
- Cultura enferma: La organización no apoya el desarrollo personal ni profesional de los colaboradores, limitando su crecimiento a las tareas estrictas asignadas.

3.-Aumentar la eficiencia del organismo en función de todas sus metas.

- Cultura sana: La eficiencia se logra alineando los intereses de los empleados con los objetivos organizacionales, buscando el desarrollo conjunto.
- Cultura enferma: La eficiencia se mide solo por los resultados numéricos, sin considerar el bienestar o el compromiso de los empleados.

4.-Crear un ambiente en el que sea posible encontrar trabajo estimulante que signifique un reto.

- Cultura sana: Se crean condiciones para que el trabajo sea desafiante y motivador, lo que incrementa el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados.
- Cultura enferma: El trabajo es monótono, desmotivador y no ofrece oportunidades de crecimiento ni desafíos, lo que lleva al desinterés y la desmotivación de los empleados.

5.-Proporcionar oportunidades a miembros de los organismos que influyen en la forma de desempeñar el trabajo en la organización y en el medio.

- Cultura sana: Los empleados son empoderados para influir en su entorno de trabajo, tomar decisiones y participar activamente en el cambio organizacional.
- Cultura enferma: Los empleados no tienen influencia en su trabajo o en los procesos organizacionales, y las decisiones son tomadas de manera centralizada sin consulta o participación.

5.-Tratar a cada ser humano como persona que tiene diversas necesidades, todas las cuales son importantes para su trabajo y su vida.

- Cultura sana: La organización se preocupa por la integridad del individuo y toma en cuenta sus necesidades emocionales, psicológicas y sociales, creando un ambiente de respeto y confianza.
- Cultura enferma: Los empleados son tratados como números o herramientas sin consideración por sus necesidades personales, lo que puede generar agotamiento y desilusión.

Mirza Aguilar Pérez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Asunción Elena Gallegos Luna, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
María Elena López Martínez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Darinel Luis Godínez, Universidad Autónoma de Chiapas

La migración es una actividad que ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad por lo que no se puede calificar como incorrecta o correcta. Sin embargo, las condiciones en las que las comunidades tienen que emigrar en la actualidad tienden a caer en la precariedad. Estas condiciones alcanzan un pico máximo cuando las comunidades o sujetos llegan a su país o región de destino, según sea el caso y se colocan para sobrevivir.

En ese sentido, cuando las personas emigran lo hacen en la mayoría de los casos por razones económicas; por lo que hablar de migración interna cobra relevancia cuando (Goldsmith, 2007) comparte que “uno de los aspectos más notables de la globalización ha sido la movilidad de las mujeres para realizar el trabajo doméstico” p. 2. Además de que frecuentemente este nicho de trabajo está destinado para las mujeres migrantes. La relevancia aumenta cuando se describe que generalmente las mujeres migrantes que son contratadas (a pesar de que no exista ningún contrato escrito de por medio) son mujeres indígenas.

Considerando que, la mayoría de ellas se enfrentan a los retos más comunes como: la discriminación, la falta de seguridad social, la desigualdad salarial, pero sobre todo, tomar la decisión de dejar su lugar de origen, debido a que generalmente están ubicados en zonas rurales para dirigirse a las zonas urbanas para alquilarse por horas o permanecer de planta dependiendo del acuerdo al que lleguen con los empleadores. Al mismo tiempo, son contratadas por familias cuyo nivel social y económico permite pagarles un sueldo ya sea quincenal o semanal por su labor. Es por ello que, con este artículo se pretende comparar los diferentes retos y desafíos que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas de Puebla y Chiapas a través de un método documental que comprende el periodo entre 2022 y 2023.

Con motivo de que Chiapas se caracteriza por ser una de las cinco entidades con mayor desventaja en brecha de género hacia las mujeres, una ciudad en auge y con

mayor cantidad de mujeres indígenas que emprenden una migración interna de los municipios de Tapachula, Comitán, San Cristóbal, y Tuxtla Gutiérrez para colocarse en las urbes como trabajadoras del hogar; además, del total de su población, 51.2% son mujeres. Mientras que en Puebla el 52% de su población corresponde a las mujeres; asimismo este estado se caracteriza por ser la cuarta ciudad económicamente más importante del país y por lo tanto con una creciente urbanización. Adicionalmente conviene enfatizar que (Juárez, 2022) a través del medio de comunicación Manatí declara que “En Puebla 96.85% de las trabajadoras del hogar no tienen aguinaldo, vacaciones pagadas ni reparto de utilidades. Y sin embargo, no se han presentado demandas laborales ni quejas ante organismos de derechos humanos.”

Acerca de este artículo, este se divide en los siguientes apartados: Un contexto donde se abordará el perfil de las mujeres indígenas que se colocan como trabajadoras del hogar y causas de migración. En segundo lugar, se encontrarán las dificultades que atraviesan las mujeres indígenas migrantes. En tercer lugar, se abordarán los impulsos e innovaciones que se han desarrollado a través de instituciones y convenios de legislaciones nacionales e internacionales.

Si quieres leer el artículo completo te invitamos a escanear el siguiente código QR:



Los desafíos de los jóvenes frente al mundo del trabajo tradicional y emergente

Actualmente en México, la crisis económica que ha tenido que soportar el país en las últimas décadas ha ido aumentando, al igual que el abandono escolar.

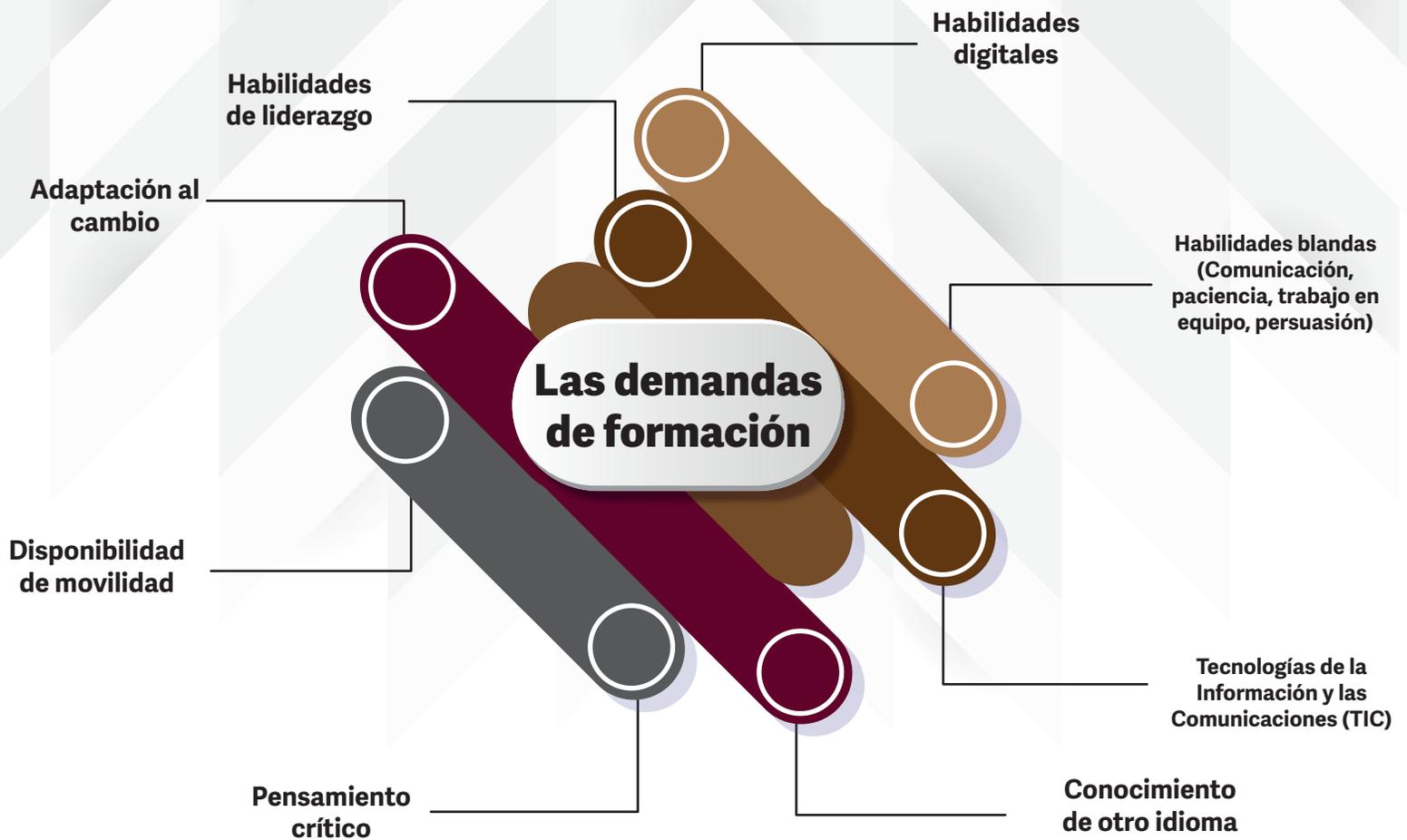
El mercado laboral siempre está en constante evolución, y es de vital importancia que los jóvenes desarrollen diferentes habilidades para poder enfrentar diversos desafíos al incorporarse al mundo laboral.

La deficiencia de las ofertas de trabajo para las personas con una licenciatura desarrolla fuertes consecuencias para la sociedad, ya que hace que los profesionales emigren en busca de mejores condiciones laborales por la existencia de un desequilibrio inmenso entre la oferta y la demanda laboral.

Las normas del mundo laboral poco a poco van cambiando debido en parte a la incorporación de más jóvenes en el mundo laboral, donde la visión de las empresas es distinta, por ende, crece la demanda por aspectos que van más allá del salario, el desarrollo profesional, salud mental, buscando un equilibrio entre la vida profesional y personal.

Las cifras de empleo muestran escenarios catastróficos por lo que es muy importante la formación continua en el mercado laboral tan cambiante, se expone como una necesidad puesto que es vital para mantener la competitividad.





Igualmente, esta búsqueda de mejores empleos es sumamente importante actualmente también construir tu marca personal, para poder destacar entre los demás candidatos, trabajar con una red de diferentes contactos, aprovechar las oportunidades emergentes y siempre mantener la competitividad, además de invertir en la formación de estas habilidades siempre será una mejor elección.

Finalmente, como parte de las acciones del gobierno presente y en cumplimiento del Objetivo 08 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado de Puebla impulsa el trabajo decente para las y los poblanos.

A través del Programa de Impulso a Cooperativas se abre la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para todas y todos.

Además, el programa Abriendo Espacios permite que hombres, mujeres, jóvenes, personas de la tercera edad y personas con discapacidad, accedan a oportunidades en el mercado de trabajo con el respeto a sus derechos laborales y perspectivas de desarro-

EMPLEABILIDAD Y JUSTICIA LABORAL

El eje 3, **Trabajo Digno del Programa Sectorial Fortalecimiento del Campo e Impulso a la Economía Justa y Social**, está integrado por la Secretaría de Trabajo, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, así como el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla, en dicho eje están establecidas las líneas de acción a través de las cuales se da cumplimiento a las metas y objetivos planteados. Teniendo como fin mejorar las oportunidades de empleabilidad para las y los trabajadores poblanos, con el propósito de generar más y mejores empleos formales en varios sectores productivos, velando también por los derechos de los trabajadores, así como procurar el bienestar.



EN PÚRPURA

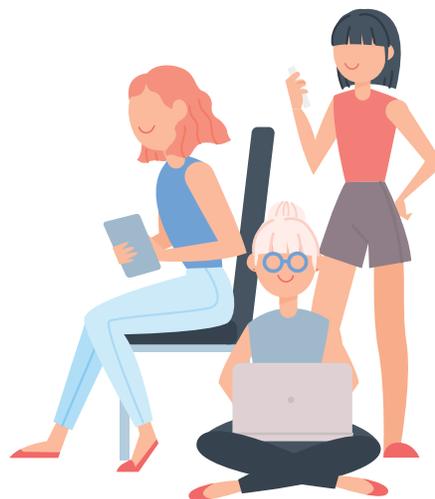
Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Derecho para todas y todos

***Mujeres en la tecnología:
Historias de Éxito***

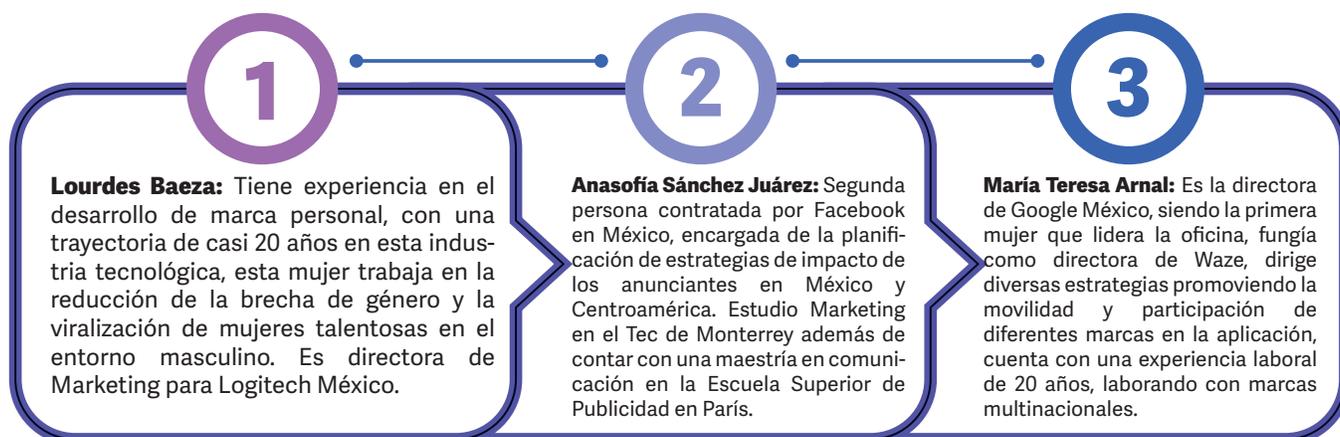
En la industria tecnológica a pesar de tener una brecha de género muy grande, a lo largo de los años ha ido disminuyendo poco a poco, evolucionando a la sociedad para ser más igualitaria. Las empresas igualmente comprenden el hecho de tener equipos distintos donde la presencia femenina es de vital importancia, modificando sus políticas, abriendo paso a la inclusión y equidad, incorporándolas a los programas que potencialicen su presencia y liderazgo en distintas áreas.



Conforme la sociedad avanza cada sector va de la mano de la tecnología remodelando así los diferentes trabajos, y la vida cotidiana, hoy en día las mujeres tienen 25% menos posibilidades que los hombres de aprovechar la tecnología, así como 4 veces menos el saber programar ordenadores.

Se necesita que la tecnología impulse el respeto por la igualdad de género, el respeto, diversificar la inclusión y protegerla, promoviendo la justicia social y equidad.

Por otra parte, empresas tecnológicas con más impacto, tienen a mujeres en puestos de liderazgo, aquí se presentan algunos ejemplos de lo que han logrado mujeres exitosas en el ámbito de la tecnología:



En conclusión, la diversificación de experiencia que aportan las mujeres a la tecnología es invaluable, sus participaciones han contribuido a este sector, además de que su presencia en roles de liderazgo ayuda día a día a promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las futuras niñas del país, no solo en días como el 8M es necesario para recordar la percepción de la desigualdad, es un esfuerzo para que un día sea solo una anécdota, solo con la unión de todos abrirá paso a que el talento no reconozca ni edad, raza, cultura o género.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 331, define a una persona trabajadora del hogar como aquella que realiza actividades de limpieza, cuidado, asistencia o cualquier otra labor doméstica. No se considera persona trabajadora del hogar a quien realice estas actividades de manera ocasional o en establecimientos como hoteles, restaurantes, casas de asistencia, bares, internados, colegios u otros de naturaleza similar.

El trabajo doméstico tiene una relevancia considerable en los ámbitos social y económico, ya que contribuye al desarrollo de competencias y habilidades que permiten a las personas participar en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres, que constituyen el 91% de la fuerza laboral en este sector, enfrentan graves desafíos, entre los cuales destacan la violencia, la discriminación y las desigualdades de trato y condiciones.

En México, las mujeres en el trabajo doméstico representan aproximadamente el 11% de la población económicamente activa femenina, y la gran mayoría de ellas carece de seguridad social brindada por sus empleadores. Sus ingresos oscilan entre uno y dos salarios mínimos, lo que refleja la baja remuneración y vulnerabilidad de este tipo de empleo.

Además, suelen soportar largas jornadas laborales y enfrentan incumplimientos constantes de las normas laborales que deberían proteger sus derechos. Esta situación convierte al trabajo doméstico en una de las ocupaciones más desprotegidas y mal remuneradas del país, demandando una atención urgente para mejorar las condiciones de quienes lo ejercen.

¿Cuáles son los derechos de las trabajadoras del hogar?

- 1 descanso semanal de día y medio.
- Alimentación saludable y suficiente.
- Respeto hacia la religión, condición física, economía, étnica o preferencia sexual.
- 9 horas de descanso nocturno.
- Trato digno.
- Contar con una habitación cómoda.
- Pago de aguinaldo.
- Descanso diario de 3 horas entre el horario matutino y vespertino.

Desafíos:

Falta de protección legal, ya que hasta 2019 se aprobó una reforma que reconoce su trabajo como formal aún hay una larga lista de vacíos en la implementación.

Condiciones laborales precarias, muchas de estas mujeres no cuentan con contratos formales, por tanto, se les niegan las prestaciones básicas, vacaciones, aguinaldo, etc., dejando a estas personas vulnerables ante los abusos.

Rechazo, ya que la percepción de este trabajo está marcado por estereotipos minimizando su trabajo, haciéndolas sentir "menos", afectando su rendimiento, autoestima o su capacidad para exigir sus derechos.

2° Informe de Gobierno



18^{de} Diciembre

**Día Internacional
del Migrante**



Bibliografía

Administración. (2022, 23 agosto). La persistente brecha de género en la tecnología - ILOSTAT. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/techs-persistent-gender-gap/>

Argueta, E. L. (2021, 23 abril). Anasofía Sánchez, la mexicana que liderará Waze en Latinoamérica. El Economista. <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Anasofia-Sanchez-la-mexicana-que-liderara-Waze-en-Latinoamerica-20210422-0162.html>

Universal, R. E. (2017, 10 marzo). Las mujeres más poderosas de la tecnología en México. El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/techbit/2017/03/8/las-mujeres-mas-poderosas-de-la-tecnologia-en-mexico/>

Bruno Peláez. (2023, marzo). 8 exitosas mujeres en tecnología en México: retos, aprendizajes y consejos. Capterra. Recuperado 4 de noviembre de 2024, de <https://www.capterra.mx/blog/3494/entrevista-exitosas-mujeres-en-tecnologia-en-mexico#Los-retos-que-presenta-el-mundo-de-la-tecnologi%CC%81a-y-los-negocios>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (s/f). La Ley Federal del Trabajo es tu aliada en tu derecho a recibir vacaciones. gob.mx. Recuperado de: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/la-ley-federal-del-trabajo-es-tu-aliada-en-tu-derecho-a-recibir-vacaciones?idiom=es>

La evolución del sector de delivery en México: un vistazo al pasado, presente y futuro. (2023, 6 junio). Trecone. <https://trecone.com/la-evolucion-del-sector-de-delivery-en-mexico-un-vistazo-al-pasado-presente-y-futuro/>

El capitalismo de plataformas y la resistencia de los repartidores de aplicaciones. (s. f.). <https://cidur.org/el-capitalismo-de-plataformas-y-la-resistencia-de-los-repartidores-de-aplicaciones/>

Vaquiño, N. F. (s. f.). Demografica | El trabajo de reparto en plataformas digitales en la Ciudad de México. <https://coyunturademografica.somede.org/el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-en-la-ciudad-de-mexico/>

Hernández, G. (2024, 12 agosto). Los jóvenes impulsan una era de cambios en el mundo del trabajo. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Los-jovenes-impulsan-una-era-de-cambios-en-el-mundo-del-trabajo-20240811-0068.html>

Tendencias del mercado laboral - educaweb.com. (s. f.). <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/nuevas-profesiones/tendencias-mercado-laboral/>

Iberonex. (2023, 7 noviembre). ¿Cuál es la importancia de la formación continua en el mercado laboral actual? IBERONEX. <https://www.iberonex.com/tendencias/importancia-formacion-continua-mercado-laboral-actual/>

Sector LAB

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.