

2025


**Sector
LAB**



Enero

“El trabajo debe ser una fuente de dignidad, no de explotación”.



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024 - 2030

**Desarrollo
Económico y Trabajo**
Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo

POR AMOR A
PUEBLA

**Pensar
Grande**
enc

CONTENIDO

¿Sabías qué? Derecho a Huelga	01
Convenio núm. 29 Trabajo Forzoso	02
Enfermedades Profesionales	04
No eres tú, es tu currículum: Cómo superar los filtros de los ATS y destacar en el mercado laboral	05
COTD: Desafíos de la migración calificada en los mercados de trabajo en Puebla	09
Trabajos de Futuro: La Automatización y Robótica Colaborativa	11
Cultura Organizacional	12
En Púrpura: Techo de Cristal	13
Publicidad	16
Bibliografía	17



Derecho a Huelga

¿Sabías qué?

El **derecho a huelga** es un mecanismo legal que permite a los trabajadores defender sus intereses económicos y sociales. Se ejerce mediante la suspensión temporal del trabajo con el objetivo de:

- Equilibrar los intereses entre trabajadores y empleadores.
- Celebrar o revisar un contrato colectivo de trabajo.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o de la ley.
- Exigir revisión de salarios.
- Apoyar otras huelgas.



Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso

El **Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso**, adoptado por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en 1930, es un instrumento fundamental en la lucha contra la explotación laboral. Este convenio define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". De acuerdo a estimaciones de 2016 de la OIT, hay aproximadamente **25 millones de personas en condiciones de trabajo forzoso en el mundo**. A lo largo de los años, el Convenio núm. 29 ha sido complementado por otros instrumentos internacionales, como el **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso**. Este último Protocolo tiene un papel importante al suprimir expresamente las disposiciones transitorias del Convenio original, fortaleciendo así la prohibición del trabajo forzoso.

Obligaciones del Convenio núm. 29

El Convenio núm. 29 establece una serie de obligaciones para los Estados miembros. Estas obligaciones se resumen en la siguiente tabla:

Prohibición del trabajo forzoso

El Convenio prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, con algunas excepciones limitadas.

Sanciones penales

Los Estados miembros deben establecer sanciones penales para quienes exijan ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio.

Medidas de prevención y protección

Los Estados miembros deben tomar medidas para prevenir el trabajo forzoso, identificar y liberar a las víctimas, brindarles protección y asistencia para su recuperación y reintegración social.

Cooperación internacional

El Convenio promueve la cooperación entre los Estados miembros para la prevención y eliminación del trabajo forzoso.

México ratificó el Convenio núm. 29 en 1932 y el Protocolo de 2014 en 2024 . El gobierno mexicano ha implementado diversas medidas para cumplir con las obligaciones del Convenio, incluyendo:

01

La reforma de leyes para tipificar el trabajo forzoso como delito y aumentar las penas para los responsables.

02

El fortalecimiento de la inspección laboral para detectar y sancionar casos de trabajo forzoso.

03

La creación de programas de atención a víctimas de trabajo forzoso, que brindan asistencia legal, psicológica y social.

A pesar de los avances, México enfrenta desafíos en la aplicación del Convenio, como la persistencia del trabajo forzoso en sectores como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico. La falta de acceso a la justicia para las víctimas y la impunidad de los responsables son también obstáculos importantes . Un estudio de la CNDH señala que entre 2017 y 2018 el INM detectó 133 víctimas de trata, muchas de las cuales podrían estar en situación de trabajo forzoso.

En México, la información sobre casos judiciales relevantes sobre trabajo forzoso es limitada. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido fallos relacionados con los derechos de las trabajadoras del hogar, un grupo particularmente vulnerable al trabajo forzoso. En un caso emblemático, la **Suprema Corte determinó que la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio de seguridad social era discriminatoria y viola el principio de igualdad.** Este fallo representa un avance en la protección de los derechos de este grupo vulnerable y puede sentar un precedente para futuros casos relacionados con el trabajo forzoso en el ámbito doméstico.

El Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso es clave para proteger los derechos laborales y erradicar la explotación. A pesar de su amplia ratificación, persisten desafíos en su aplicación, como la identificación y protección de las víctimas, el acceso a la justicia y la lucha contra la impunidad. La cooperación internacional es crucial para abordar el trabajo forzoso, especialmente en un mundo globalizado con cadenas de suministro complejas y migración laboral.

En México, aunque se han logrado avances, persisten desafíos, particularmente en sectores como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico, y en la situación de grupos vulnerables. Es fundamental fortalecer las medidas de prevención, protección y acceso a la justicia para las víctimas, así como combatir la impunidad. La lucha contra el trabajo forzoso es esencial para la justicia social y el desarrollo sostenible, y requiere un compromiso continuo de todos los actores involucrados.

Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales en México representan un grave problema de salud pública con un alto costo económico y social. Estas enfermedades, originadas por la exposición continua a riesgos laborales, son en gran medida prevenibles si se implementan las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Sin embargo, el país enfrenta dificultades en la detección, notificación y atención de estos padecimientos, lo que exige una revisión y mejora de la legislación y las prácticas laborales.

De acuerdo con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)**, las enfermedades profesionales son aquellas que se contraen como consecuencia directa del trabajo o las condiciones en que este se realiza. La **Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 513**, incluye un listado de enfermedades profesionales, como la **neumoconiosis, el cáncer ocupacional y las enfermedades musculoesqueléticas**. No obstante, esta lista no se actualiza con la frecuencia necesaria para reflejar los nuevos riesgos laborales que surgen en sectores como el tecnológico y el de servicios.

Uno de los principales obstáculos es el subregistro de casos, causado por el desconocimiento de trabajadores y empleadores, y la falta de capacitación de los profesionales de la salud para diagnosticar estas enfermedades. Las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2022) muestran que **las enfermedades más reportadas son las musculoesqueléticas, seguidas por las respiratorias y dermatológicas**. Sin embargo, se estima que estas cifras no reflejan la magnitud real del problema.

La desigualdad en la protección laboral también es un factor determinante. **Los trabajadores informales, que constituyen aproximadamente el 55% de la población ocupada (INEGI, 2023), a menudo carecen de acceso a servicios de salud y seguridad social, lo que los hace más vulnerables a las enfermedades profesionales**. Además, las inspecciones laborales son insuficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas.

Para afrontar estos desafíos, es importante fortalecer las políticas públicas de prevención y control de enfermedades profesionales. Esto implica actualizar el catálogo de enfermedades, capacitar a profesionales de la salud y fomentar una cultura de prevención en empresas y trabajadores. Asimismo, se deben aumentar las inspecciones laborales y garantizar el acceso universal a la salud ocupacional.

En conclusión, las enfermedades profesionales en México son un problema complejo que demanda la colaboración de autoridades, empresas y la sociedad. Si bien se ha avanzado en la legislación y los programas de seguridad laboral, aún existen deficiencias que limitan su eficacia. Invertir en prevención, educación y vigilancia epidemiológica no solo mejorará la salud de los trabajadores, sino que también impulsará el desarrollo sostenible del país. Como afirma la OIT, brindar condiciones laborales seguras y saludables es un derecho humano fundamental.

No eres tú, es tu currículum: Cómo superar los filtros de los ATS y destacar en el mercado laboral

En un mundo laboral cada vez más competitivo, muchas personas que buscan empleo enfrentan un desafío inesperado: sus currículums nunca llegan a manos de los reclutadores. Esto no siempre se debe a una falta de habilidades o experiencia, sino a un software que está revolucionando los procesos de selección: **el Applicant Tracking System (ATS).**

¿Qué es un ATS y cómo funciona?

Un ATS es un software diseñado para agilizar y optimizar el proceso de reclutamiento. Las empresas reciben cientos, a veces miles, de solicitudes para cada vacante, y este sistema automatiza la clasificación de los currículums para ahorrar tiempo y recursos.

El ATS filtra y organiza los currículums según criterios predefinidos, como palabras clave, experiencia laboral o formación. Sin embargo, si tu currículum no está optimizado para superar este filtro, podría ser descartado incluso si cumples con los requisitos del puesto.

Muchos reclutadores están adoptando el uso de Applicant Tracking Systems (ATS) para el primer filtro de selección debido a la creciente demanda de eficiencia, precisión y escalabilidad en los procesos de contratación. Aquí algunas razones clave:



Aumento en el volumen de aplicaciones

Con la digitalización, es más fácil postularse a múltiples vacantes con un solo clic. Esto ha llevado a un volumen masivo de solicitudes para cada puesto. Un ATS permite a los reclutadores procesar cientos o incluso miles de currículums en minutos, algo que manualmente sería inviable.

Filtro basado en criterios objetivos

Los ATS ayudan a reducir sesgos en las primeras etapas al centrarse en palabras clave, habilidades y requisitos específicos. Esto asegura que los candidatos preseleccionados cumplan con los criterios mínimos establecidos por la empresa.

Competitividad en la atracción de talento

Las empresas buscan a los mejores talentos de manera más rápida y eficiente. Un ATS ayuda a identificar a los perfiles más calificados antes de que la competencia lo haga, especialmente en industrias con alta demanda de habilidades específicas.

Adaptación a un entorno laboral dinámico

Con el auge del trabajo remoto y las nuevas dinámicas laborales, los ATS permiten a las empresas reclutar talento global de manera efectiva, superando las limitaciones geográficas.



Ahorro de tiempo y recursos

Revisar manualmente cada currículum lleva tiempo y requiere un equipo más grande, lo que incrementa costos operativos. Con un ATS, se automatiza el filtrado inicial, dejando que los reclutadores se enfoquen en las etapas avanzadas con candidatos más adecuados.

Mejora en la experiencia del candidato

Aunque pueda parecer contradictorio, los ATS también benefician a los candidatos al garantizar que su solicitud sea evaluada de forma consistente. Además, agilizan el proceso, reduciendo el tiempo de espera para recibir una respuesta.

Centralización y organización de datos

Un ATS no solo filtra currículums, sino que organiza toda la información de los candidatos en un solo lugar. Esto facilita la gestión del talento y la colaboración entre los equipos de reclutamiento.

Aunque la información sobre la importancia de personalizar tu currículum puede parecer común, sorprendentemente muchos candidatos no lo hacen, lo que reduce significativamente sus posibilidades de pasar los filtros iniciales. Personalizar y ajustar tu CV no es solo una buena práctica, sino una estrategia esencial para mejorar tu nivel de empleabilidad, especialmente cuando los ATS juegan un papel crucial en el proceso de selección.

Entonces ¿Por qué personalizar tu CV y por qué hoy es crucial?

Cada vacante tiene sus propios requisitos, palabras clave y expectativas. Si envías el mismo CV genérico a todas las empresas, es probable que no resaltes los aspectos más relevantes de tu perfil para ese puesto específico. Un currículum bien adaptado:

Incrementa la probabilidad de pasar los filtros de los ATS.

Muestra al reclutador que has estudiado la vacante y entiendes lo que la empresa busca.

Posiciona mejor tu perfil frente a otros candidatos.

Cómo mejorar tu currículum para los ATS

Usa palabras clave estratégicas

Analiza detenidamente la descripción del puesto y utiliza las mismas palabras clave. Por ejemplo, si el anuncio menciona "gestión de proyectos", asegúrate de incluir esa frase exacta si aplica a tu experiencia.

01

Elige un formato simple

Opta por un diseño limpio, sin gráficos ni columnas. Usa tipografías estándar como Arial o Times New Roman, y guarda tu archivo en formato PDF o Word, según las instrucciones del anuncio.

02

Organiza tu información de forma lógica

Divide tu currículum en secciones claras: Experiencia, Formación, Habilidades, y asegura que los datos sean precisos y relevantes.

03

Incluye un perfil profesional optimizado

Al inicio de tu currículum, escribe un breve resumen que destaque tus habilidades clave y logros más relevantes.

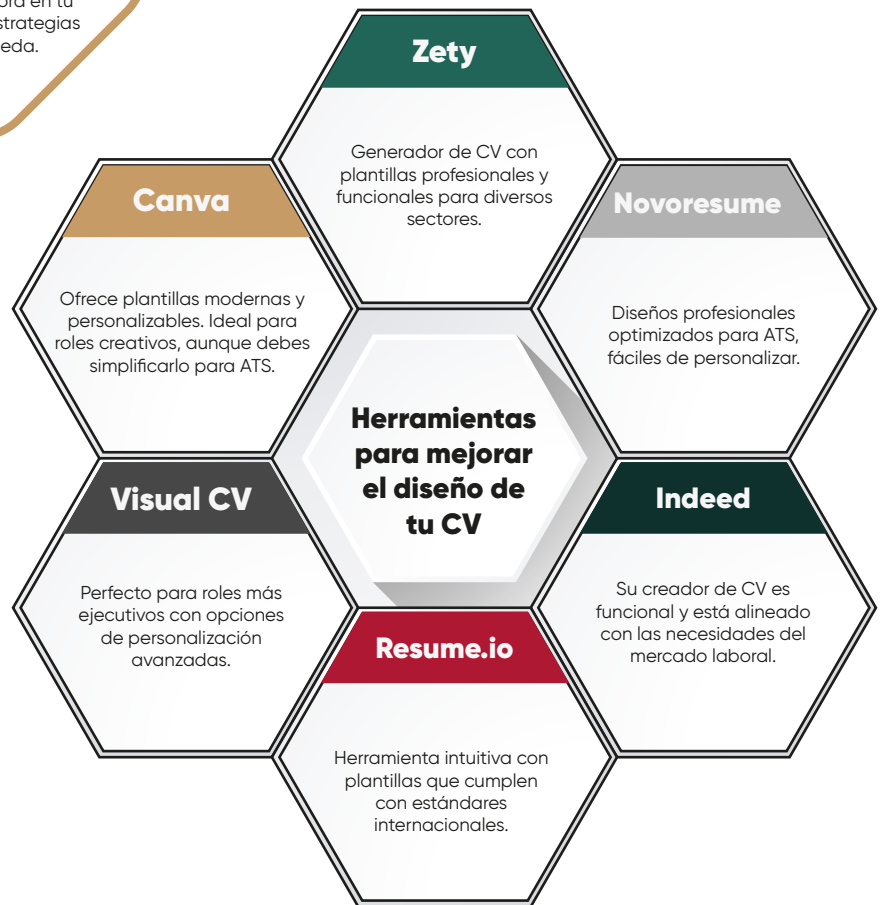
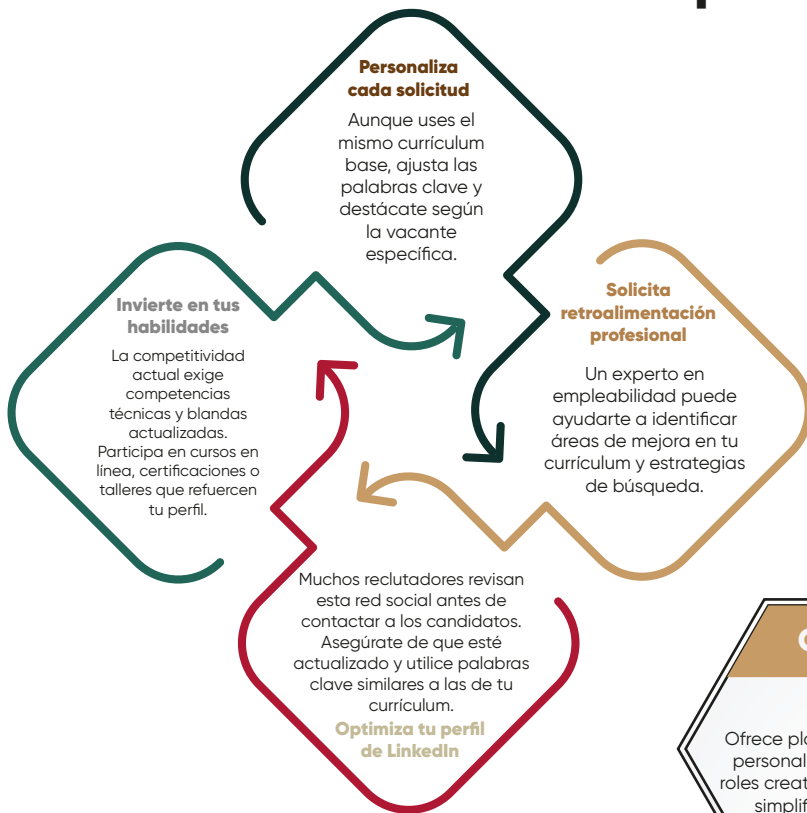
04

Evita términos genéricos

En lugar de escribir "trabajador y proactivo", utiliza ejemplos concretos como "incrementé las ventas en un 15% en un período de seis meses".

05

¿Qué más puedes hacer para mejorar tu empleabilidad?



Consejo extra

El problema no siempre es tu perfil profesional; a menudo, es la forma en que lo presentas. Adaptar tu currículum a los criterios de un ATS puede marcar la diferencia entre ser ignorado o ser considerado para el puesto. En el mercado laboral actual, no basta con ser bueno en lo que haces: es crucial asegurarte de que los reclutadores puedan verlo. Optimiza tu currículum, mantente actualizado y utiliza las herramientas a tu favor. Al hacerlo, estarás un paso más cerca de alcanzar esa oportunidad que tanto deseas.

No olvides actualizar tu CV con cada experiencia laboral, certificación o logro. Además, asegúrate de incluir logros cuantificables que demuestren tu impacto en roles anteriores.

Mirza Aguilar Pérez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Julia Judith Quezada Alvarez, Universidad de Guadalajara;
Andrea Ramírez Rosario, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla;
Marian Sanchez Roque, Universidad Autónoma de Tamaulipas
Marcela Santiago Villarreal, Universidad Autónoma de Chiapas.

El acceso al trabajo en México está condicionado por **múltiples factores**, lo que representa especialmente un reto para las personas en condición de movilidad humana. Aunque existe un marco legal amplio en materia migratoria, la falta de normativas específicas sobre la migración calificada es notoria.

Esta investigación analiza los **desafíos estructurales, sociales y económicos que obstaculizan el desarrollo profesional de los migrantes calificados** dentro del mercado de trabajo en el estado de Puebla. La metodología empleada fue de tipo documental, complementada con entrevistas estructuradas a migrantes calificados provenientes de Colombia, Ecuador, Bolivia y Costa Rica, realizadas en julio de 2024.

Para comprender el tema a profundidad, a lo largo del artículo se estudia cómo el proceso de revalidación de títulos y certificaciones afecta directamente la economía de los migrantes y retrasa su inserción en el mercado laboral, creando factores que dificultan el acceso a una mejor calidad de vida. Por lo anterior, se pretende interpretar la forma en que el nivel de complejidad y el costo de la revalidación de títulos impactan, negativamente, en el estado financiero de los migrantes y terminan por dificultar su acceso al empleo formal.

De igual manera, **se busca evidenciar la percepción de inseguridad y desconfianza, por parte de los usuarios extranjeros**, ante las instituciones públicas que intervienen en el proceso de regularización del estatus migratorio y el acceso y ejercicio de derechos en el país, las cuales son percibidas como inseguras y hostiles.

Simultáneamente se estudian, las limitaciones estructurales del mercado laboral de Puebla, como la alta ocupación de trabajos informales y las barreras para acceder a empleos formales, las cuales sugieren una insuficiencia de empleos formales capaces de absorber a la fuerza laboral calificada.

Finalmente, se destaca la necesidad de generar mecanismos dirigidos a la migración calificada y reformular los sistemas existentes para eficientar el proceso de inserción social y el acceso a derechos de la población en condición de movilidad humana, puesto que son esenciales para facilitar la integración laboral de los migrantes calificados en Puebla.

Se **realizó una investigación documental, de tipo cualitativa, complementada con una entrevista estructurada de carácter exploratorio aplicada a migrantes calificados con experiencia laboral en México**, provenientes principalmente de Colombia, Ecuador, Bolivia y Costa Rica. Las entrevistas se llevaron a cabo en julio de 2024 y hasta el momento se han concretado un total de 6 entrevistas.

Mirza Aguilar Pérez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Julia Judith Quezada Alvarez, Universidad de Guadalajara;
Andrea Ramírez Rosario, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla;
Marian Sanchez Roque, Universidad Autónoma de Tamaulipas
Marcela Santiago Villarreal, Universidad Autónoma de Chiapas.

Las entrevistas se realizaron con el objetivo de poder recabar información sobre las trayectorias laborales, dentro de México, de personas extranjeras y calificadas, para poder conocer con más profundidad sobre sus experiencias en el mercado laboral mexicano.

Para la realización de las entrevistas se realizó **una guía de 31 preguntas abiertas, siendo los ejes de análisis: estatus migratorio, estatus laboral, impacto de la pandemia de COVID-19, futuro y aspiraciones**, además de contar con preguntas iniciales y pregunta de conclusión, dentro de las dimensiones de análisis encontramos información sobre el historial migratorio, su vivienda, las motivaciones para cambiar de país de residencia, cómo fue el proceso de inserción laboral en México, las consecuencias personales y laborales de la pandemia por COVID-19, además de planes a corto, largo y mediano plazo.

La **muestra poblacional fue mixta**, con distintos países de origen, se entrevistaron a varones y mujeres especializados en distintas áreas de conocimiento, que contaran con experiencia laboral referente a sus estudios superiores dentro de México. El contacto con ellos se realizó a través del muestreo de bola de nieve, con ayuda de la investigadora y contactos con personas conocidas, y las entrevistas fueron aplicadas de forma virtual a través de las plataformas de Google Meet y Microsoft Teams, para poder tener mayor facilidad al momento de grabarlas y transcribirlas.

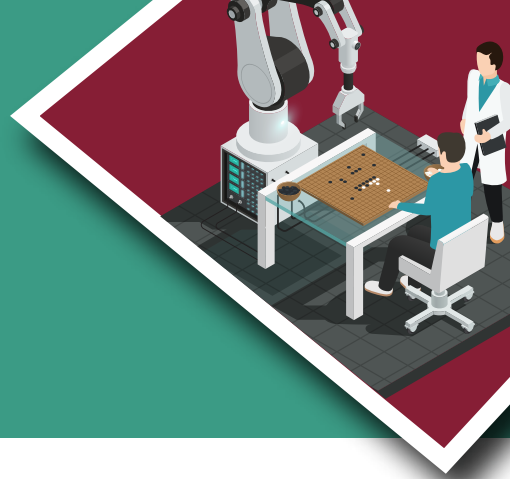
Como consideraciones preliminares, podemos afirmar que a pesar de que en México existe legislación referente a las personas en condición de movilidad humana y es un país clave para poder entender el fenómeno migratorio, existen datos estadísticos limitados, además lo que también repercute en su inserción social y puede tener como consecuencia que eviten recurrir a instituciones públicas o ejercer sus derechos como migrantes con estatus migratorio regular.

Esta investigación subraya la **relevancia de generar datos robustos y actualizados a través de estudios centrados en la migración calificada**, como una herramienta indispensable para comprender y abordar los retos que enfrentan los migrantes calificados en México. Los hallazgos derivados de las entrevistas destacan dos aspectos clave: la urgente necesidad de establecer mecanismos claros y accesibles para la homologación de títulos profesionales, y el reconocimiento de los migrantes como agentes de cambio con el potencial de contribuir significativamente a la economía nacional.

El acceso al mercado laboral formal está limitado por barreras estructurales, sociales y económicas, que incluyen la percepción de inseguridad hacia las instituciones públicas y la complejidad del proceso de regularización de estatus migratorio y revalidación de títulos. Estas dificultades no solo afectan el bienestar económico de los migrantes, sino que también retrasan su integración social y profesional, perpetuando la informalidad laboral y limitando el aprovechamiento de su potencial calificado.

TRABAJOS DEL FUTURO

La Automatización y Robótica Colaborativa



La **Automatización y Robótica Colaborativa**, a diferencia de la robótica tradicional donde los robots operan de forma autónoma, se centra en la interacción directa entre humanos y robots en un espacio de trabajo compartido. Estos robots, conocidos como cobots, están equipados con sensores y cámaras que les permiten percibir su entorno y colaborar con las personas de manera segura y eficiente.

Gracias a la combinación de la guía humana y la inteligencia artificial, los cobots aprenden y perfeccionan sus habilidades con el tiempo. Un indicador del crecimiento de esta tecnología en México es su posición como noveno país a nivel mundial en instalaciones de cobots, según el **informe de la Federación Internacional de Robótica (IFR) de 2024**. Este dato destaca el papel de México en la adopción de la robótica colaborativa en América Latina.

La concentración de robots colaborativos en el sector manufacturero subraya su importancia en la **optimización de procesos, particularmente en industrias con un alto grado de automatización**.

Los cobots participan en su mayoría en las operaciones de manipulación y soldadura.

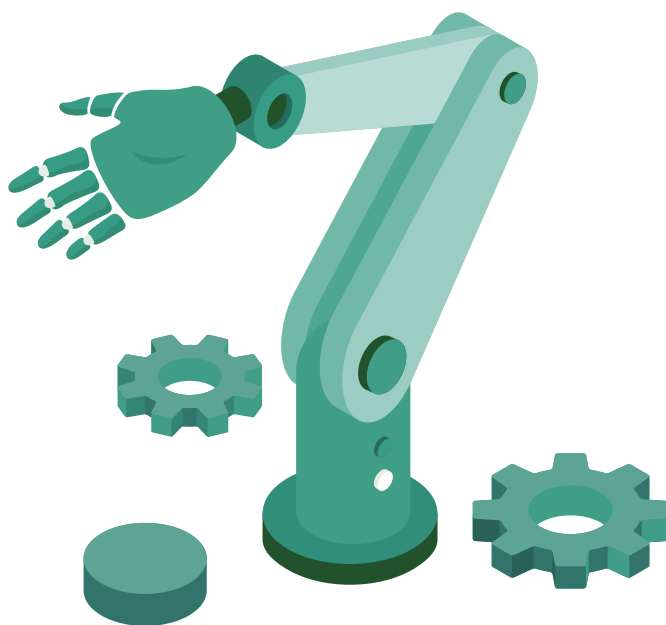
Aplicaciones principales y comunes de los robots colaborativos:

- **Soldadura: 2,262 unidades (aproximadamente el 39% del total)**
- **Operaciones de manipulación: 2,665 unidades (45%)**
- **Dispensación: 206 unidades (4%)**
- **Procesamiento: 30 unidades (1%)**
- **Ensamblaje: 272 unidades (5%)**
- **Salas limpias: 106 unidades (2%)**
- **Aplicaciones no especificadas: 291 unidades (5%)**

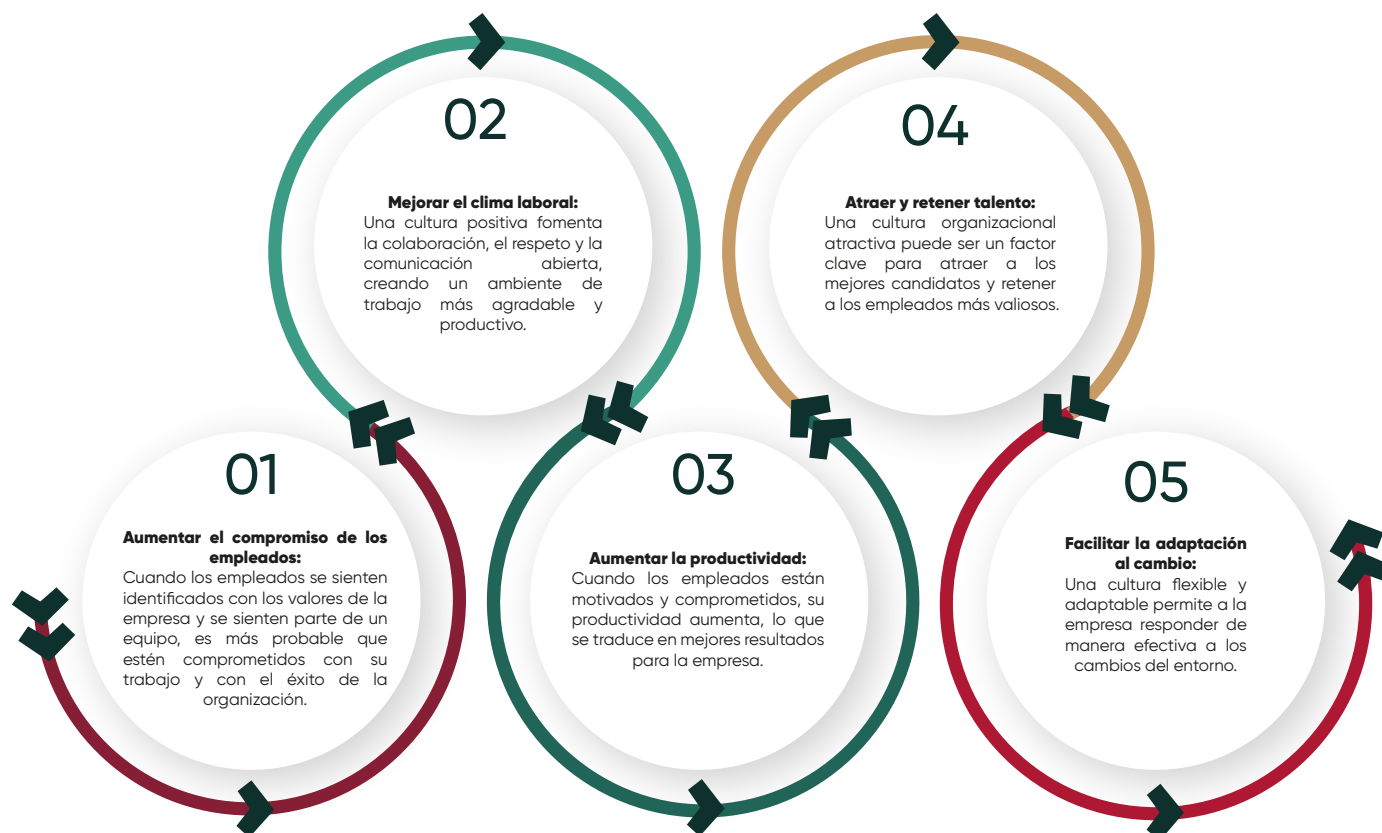
El sector automotriz es el de mayor adopción de robots colaborativos en México.

Sectores con automatización a través de robótica colaborativa:

- **Automotriz: 4,087 unidades (70% del total)**
- **Electrónica: 276 unidades (5%)**
- **Química: 289 unidades (5%)**
- **Metal y maquinaria: 246 unidades (4%)**
- **Alimentos y bebidas: 160 unidades (3%)**
- **Otros sectores: 432 unidades (7%)**
- **Industrias no especificadas: 342 unidades (6%)**



La cultura organizacional es el **conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen cómo interactúan los miembros de una organización**. Es la "**personalidad**" de la empresa, que influye en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la ejecución de tareas. Una cultura organizacional sólida y positiva beneficia a la empresa al:



Los elementos clave de la cultura organizacional son los valores, las creencias, las normas, las prácticas y los símbolos. Estos elementos se interrelacionan y refuerzan mutuamente para crear una identidad única para la empresa.

Existen diferentes **tipos de cultura organizacional**, como la cultura de clan (colaboración), la adhocrática (innovación), la jerárquica (orden) y la de mercado (competencia). Cada tipo de cultura tiene sus propias fortalezas y debilidades, y la elección del tipo de cultura más adecuado dependerá de las características específicas de la empresa y de su entorno.

Para construir una **cultura organizacional sólida**, es importante definir y comunicar los valores, contratar personas que se ajusten a la cultura, reconocer los comportamientos deseados, fomentar la comunicación y crear un ambiente de trabajo positivo. La construcción de una cultura organizacional sólida es un proceso continuo que requiere la participación de todos los miembros de la organización.

Enero 2025

NÚMERO 1

EN PÚRPURA

**Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de
Desarrollo Económico y Trabajo**



Derecho para todas y todos

Techo de cristal

Techo de cristal

El concepto de "**techo de cristal**" hace referencia a los obstáculos que limitan el crecimiento y la presencia de las mujeres en las organizaciones, lo que subraya la necesidad de que las empresas promuevan un cambio hacia la igualdad de género. Las empresas deben considerar las necesidades de las mujeres y aprovechar su talento para impulsar esta igualdad.



Este término metafóricamente describe las barreras no explícitas dentro de las organizaciones que dificultan el acceso de las mujeres a cargos directivos, debido a la falta de políticas que faciliten su ascenso. Las estructuras culturales y los estereotipos sociales también contribuyen a estas limitaciones, afectando tanto su desarrollo profesional como personal.

Entre los principales obstáculos se incluyen los estereotipos familiares y educativos, las estructuras jerárquicas dominadas por modelos masculinos, y la elección de directivos basada en relaciones informales fuera del horario laboral. Además, persiste la creencia de que los hombres son más aptos para ocupar cargos directivos, mientras que las mujeres enfrentan dificultades como baja autoestima e inseguridad, derivadas de una educación sexista.

Las mujeres también enfrentan el dilema de equilibrar su vida personal y profesional, ya que la cultura organizacional a menudo exige que quienes deseen ascender sacrifiquen su vida privada. Este modelo, basado en un prototipo masculino, limita el desarrollo de las mujeres en el entorno laboral y genera desmotivación, reduciendo la productividad y aumentando la desigualdad.



Los estudios demuestran que la **igualdad de género y la inclusión de mujeres en todos los niveles organizacionales benefician a las empresas**, ya que las mujeres representan un alto porcentaje de decisiones de compra y aportan creatividad y visión. Por ello, algunas empresas han implementado metas de diversidad de género, promoviendo la paridad en las juntas directivas y desarrollando el talento femenino en posiciones clave.

Finalmente, las empresas líderes en igualdad de género **eliminan la discriminación y violencia, garantizando igualdad salarial y medidas contra el acoso laboral, además de fomentar un equilibrio entre la vida familiar y profesional**. También es crucial el apoyo de políticas gubernamentales que permitan superar el techo de cristal, para avanzar hacia una sociedad más equitativa, donde la igualdad de género sea una realidad efectiva.



Toma de Protesta

Alejandro Armenta

2024-2030

13 de Enero

**Día Mundial de
Lucha contra la
Depresión**



Bibliografía

www.dol.gov, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/G4c.%20Global_ES_ITUC%20Guidebook%20on%20the%20Forced%20Labour%20Protocol_ES.pdf

Modulo 1- Trabajo Forzoso y Trata de Personas, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/Hachemi-an.Sara.C%40dol.gov/TRAINI-1.PDF>

¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos? | International Labour Organization, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/que-son-el-trabajo-forzoso-las-formas-modernas-de-esclavitud-y-la-trata-de>

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso - ohchr, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/protocol-2014-forced-labour-convention-1930>

Gobierno de México deposita ante la OIT el Protocolo de 2014 ..., fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.gob.mx/stps/prensa/gobierno-de-mexico-deposita-ante-la-oit-el-protocolo-de-2014-relativo-al-convenio-29-sobre-trabajo-forzoso?idiom=es>

Migrantes y trabajo forzado: enfoque normativo en México y tendencias jurisprudenciales en cortes regionales - Redalyc, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642011/html/>

Trabajo forzoso y trata de personas. - BOE.es, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001479

TRABAJADORAS DEL HOGAR CASO: Amparo Directo 9/2018 MINISTRO PONENTE: Alberto Pérez Dayán SENTENCIA EMITIDA POR - Suprema Corte de Justicia, fecha de acceso: diciembre 23, 2024, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2022). Informe anual de actividades 2022. IMSS.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Seguridad y salud en el trabajo: Riesgos emergentes y nuevas formas de prevención. OIT.

Rojas, L., Pérez, M., & González, C. (2020). Factores asociados a la subdeclaración de enfermedades laborales en México. *Revista de Salud Ocupacional*, 22(3), 45-52.



**Sector
LAB**

Sector LAB

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

www.st.puebla.gob.mx
Línea directa: (222) 246 44 57

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