

2025

Sector
LAB



Febrero

"Un salario justo es el cimiento de una vida digna."



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024 - 2030

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

POR AMOR A
PUEBLA

Pensar
en Grande

CONTENIDO

Sabías que...
puedes denunciar el
acoso laboral. 01

Convenio núm. 87 sobre
la libertad sindical y la
protección del derecho
de sindicación. 02

Contrato de trabajo
por horas y por días. 03

Cuando la cultura laboral
transforma relaciones. 05

Trabajos del Futuro:
Diseñador de Experiencia
de Usuario UX. 08

Empleo Informal
en México. 09

En Púrpura:
Conciliación Familiar y Laboral
en las Mujeres. 10

Publicidad. 13

Bibliografía. 14



Sabías que...
puedes denunciar
el acoso laboral

Acoso Laboral

La Ley Federal del Trabajo (LFT) no menciona expresamente el acoso laboral, protege a los trabajadores contra violencia, hostigamiento y discriminación (artículos 3, 133 y 994). Además, el artículo 47 permite que un trabajador afectado rescinda su contrato sin perder su derecho a indemnización.

Tipos de Acoso

- Insultos
- Amenazas
- Sobrecarga de trabajo
- Aislamiento
- Difamación



Pasos para denunciar el acoso laboral:

- **Reunir Pruebas** (mensajes, testigos, grabaciones, reportes médicos).
- **Reportar en la empresa** (Recursos Humanos o Comisión de seguridad e higiene).
- **Denunciar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** si la empresa no atiende la queja.
- **Acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)** para una asesoría y representación legal.
- **Demandar ante el Tribunal Laboral** por despido injustificado o daño moral.
- **Presentar queja ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)** si el acoso ocurre en una institución pública.

Las empresas que toleran el acoso laboral pueden enfrentar sanciones que van desde multas hasta responsabilidades penales en casos de hostigamiento o abuso. Denunciar es fundamental para **erradicar ambientes tóxicos**, proteger los derechos de los trabajadores y fomentar una cultura de respeto. Instancias como la **STPS** y la **PROFEDET** ofrecen apoyo, por lo que actuar con valentía es clave para construir un **entorno laboral más seguro y digno**.



Convenio núm. 87

Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

El Convenio establece los **derechos fundamentales de trabajadores y empleadores para organizarse y afiliarse libremente a organizaciones, federaciones y confederaciones**, sin distinciones ni necesidad de autorización previa, siempre respetando los estatutos de dichas organizaciones.

Dentro de este convenio se destaca lo siguiente:



Por lo tanto, el Convenio refuerza principios fundamentales relacionados con la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su derecho a autogestionarse sin interferencias estatales. Asimismo, reconoce la relevancia de la personalidad jurídica y la necesidad de respetar la legalidad sin que esto suponga restricciones injustificadas. Sin embargo, su implementación puede variar según la normativa de cada país, especialmente en sectores como las fuerzas armadas y la policía. En este contexto, el Convenio se consolida como un **mecanismo esencial para fortalecer la representación y protección de los intereses laborales** dentro de un marco democrático y equitativo.

Contrato de trabajo por horas y por días: características y condiciones

El **contrato de trabajo por horas** es una modalidad en la que una persona presta sus servicios en días específicos, durante un número de horas previamente pactadas. Para que se considere un contrato por horas, el total de horas trabajadas no debe exceder las **40 horas por semana**, ya que, de ser así, se clasificaría como jornada completa.

Este tipo de contrato puede ser **indefinido o temporal** y es común en sectores como la hostelería o eventos, donde el trabajo se concentra en días específicos, fines de semana o en función de la realización de eventos puntuales.

Un tema recurrente en las discusiones laborales es la jornada laboral de cuatro días. Aunque algunas empresas están evaluando esta opción, aún persisten dudas sobre su impacto en la productividad y si mejora, mantiene o reduce el rendimiento laboral.

Requisitos para un contrato laboral por horas

Para que un contrato sea considerado de trabajo por horas, deben cumplirse las siguientes condiciones:

1. Debe formalizarse por **escrito**.
2. Debe reflejar el número de horas trabajadas y su distribución a lo largo de la semana.
3. Las horas pactadas deben especificarse claramente en el contrato, incluyendo las circunstancias bajo las cuales podrían ampliarse, sin que se consideren horas extraordinarias (las cuales solo se aplican en jornadas completas).
4. El contrato puede ser **temporal o indefinido**.

Condiciones del contrato por horas

Al contratar a un trabajador bajo esta modalidad, es fundamental cumplir con las condiciones establecidas por la legislación laboral vigente.

Es esencial respetar las normas aplicables, tanto en cuanto a las horas trabajadas como en relación con las vacaciones. En este tipo de contratos, los días de descanso se computan según los días trabajados.





Horas extraordinarias

En un **contrato por horas**, los trabajadores no tienen derecho a horas extraordinarias, salvo en situaciones excepcionales, como cuando sea necesario realizar horas extra para prevenir o reparar siniestros urgentes.

Contrato por días: ¿Qué es y en qué consiste?

El **contrato por días** es una modalidad temporal diseñada para cubrir necesidades específicas, como bajas laborales, aumentos de producción o trabajos puntuales. Se trata de una contratación por evento o proyecto, con una duración determinada, orientada a cumplir con una tarea concreta dentro de un plazo establecido. Una vez finalizado el proyecto o evento, la relación laboral termina.



En resumen, tanto el contrato por horas como el contrato por días ofrecen flexibilidad a empleadores y trabajadores, adaptándose a las necesidades puntuales del mercado laboral. Sin embargo, es importante que ambas partes cumplan con los requisitos y normativas legales para asegurar una relación laboral justa y clara.

Cuando la cultura laboral transforma relaciones: La historia de Sara y Guillermo

En el ámbito laboral, la cultura organizacional no solo define cómo se hacen las cosas, sino también cómo las personas interactúan entre sí. A veces, estos patrones culturales pueden impactar profundamente las relaciones, incluso aquellas construidas en la confianza y la camaradería. Este es el caso de Sara y Guillermo, cuya historia refleja cómo la cultura de una empresa puede transformar a un colaborador y cambiar dinámicas personales y laborales.

Una relación de confianza en el pasado

Sara y Guillermo trabajaron juntos por más de tres años en una empresa, donde Guillermo le reportaba directamente a ella. A pesar de la estructura jerárquica que los separaba, lograron construir una relación de amistad basada en la confianza y el respeto mutuo. Para ellos, la oficina no era solo un lugar de trabajo; también era un espacio donde podían apoyarse tanto profesional como personalmente.

Cuando Sara recibió una oferta laboral en otra organización, no dudó en recomendar a Guillermo, convencida de que su talento y dedicación serían un gran aporte para el nuevo equipo. Poco tiempo después, logró que Guillermo se uniera a ella en su nuevo reto profesional. Parecía el inicio de una nueva etapa juntos, llena de desafíos y éxitos compartidos.

Un nuevo entorno, nuevas reglas

Sin embargo, las cosas no salieron como ambos esperaban. La nueva empresa tenía una cultura laboral muy distinta a la anterior. Las posiciones gerenciales, como la que Sara ocupaba, estaban sujetas a reglas no escritas: se desalentaba cualquier cercanía con colaboradores de niveles jerárquicos inferiores. En ese entorno, la amistad que Sara y Guillermo habían cultivado comenzó a desmoronarse.

Sara, presionada por la necesidad de adaptarse al nuevo entorno, comenzó a distanciarse de Guillermo. Aunque inicialmente su intención no era alejarse, las nuevas relaciones con otros colegas y la necesidad de encajar en la cultura organizacional la llevaron a priorizar otros vínculos. Guillermo, por su parte, no tomó bien este cambio. Sentía que su amiga lo había dejado atrás y que la relación que tenían en el pasado ya no era importante para ella. Este resentimiento comenzó a manifestarse en conflictos personales que rápidamente impactaron su relación laboral.

El impacto de la cultura organizacional

Lo que sucedió con Sara y Guillermo no es un caso aislado. La cultura laboral de la empresa, que promovía barreras entre niveles jerárquicos, no solo influyó en sus dinámicas, sino que exacerbó los conflictos al generar un entorno donde las relaciones personales estaban condicionadas por estereotipos y expectativas poco saludables.

En un reciente estudio de clima laboral, el área de Recursos Humanos identificó que este modelo de trabajo estaba afectando la productividad y el bienestar general de los empleados. Los colaboradores no se sentían cómodos estableciendo relaciones cercanas con sus superiores o subordinados, lo que generaba un ambiente de desconfianza y limitaba la colaboración.

El cambio necesario

Consciente de que este modelo cultural estaba impactando negativamente tanto a las personas como a los resultados de la organización, **Recursos Humanos** propuso varias **estrategias** para fomentar un entorno más **inclusivo y humano**:

Mejora la colaboración y la innovación

En un entorno inclusivo, donde las jerarquías rígidas no limitan la comunicación, los colaboradores se sienten más cómodos compartiendo ideas, propuestas y preocupaciones. Este tipo de interacción fluida fomenta la creatividad y la innovación, ya que las personas de distintos niveles y perspectivas trabajan juntas para encontrar soluciones.

En estructuras menos jerárquicas, las ideas no se ven condicionadas por "quién" las propone, sino por el valor que aportan, lo que mejora la calidad de las decisiones y los resultados.

01

Incrementa el compromiso y la motivación

Cuando las empresas eliminan barreras jerárquicas estrictas, los colaboradores perciben que son valorados no solo por su posición, sino por su talento y contribuciones. Esto genera un sentido de pertenencia y motivación, ya que sienten que su voz es escuchada y que tienen un impacto real en los objetivos de la organización.

Además, en un entorno inclusivo, los empleados se sienten más conectados con la misión y los valores de la empresa, lo que se traduce en mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral.

02

Fomenta la confianza y el respeto

En culturas jerárquicas, las relaciones suelen estar marcadas por desconfianza, distancia o la percepción de privilegios según el nivel jerárquico. Por el contrario, los entornos inclusivos fomentan la igualdad y el respeto mutuo, creando relaciones más humanas y saludables.

Cuando los líderes adoptan un enfoque cercano y accesible, se construyen vínculos de confianza que fortalecen al equipo y facilitan la comunicación abierta.

03

Potencia el desarrollo profesional

En un entorno menos jerárquico, los colaboradores tienen más oportunidades de aprender de sus líderes y de colegas en otros niveles. Al reducir la distancia entre las posiciones, se facilita el intercambio de conocimientos y la mentoría, permitiendo que los empleados crezcan profesionalmente.

Además, al sentirse apoyados y empoderados, los colaboradores tienden a tomar más iniciativas y a buscar soluciones por sí mismos, lo que desarrolla sus habilidades y competencias.

04

Reduce los conflictos y mejora el clima

Las jerarquías rígidas suelen generar tensiones entre niveles, especialmente cuando existen barreras que limitan el acceso a los líderes o que promueven favoritismos. Por otro lado, en un ambiente inclusivo, los conflictos disminuyen porque las personas se perciben como parte de un mismo equipo, con objetivos compartidos.

Un clima laboral positivo, basado en la inclusión y el respeto, se traduce en una mayor productividad, menos rotación de personal y mejores relaciones interpersonales.

05

Refleja los valores de diversidad e inclusión

En un mundo globalizado y diverso, los entornos inclusivos son fundamentales para atraer y retener talento. Las nuevas generaciones, como los millennials y la generación Z, buscan trabajar en empresas que valoren la diversidad y promuevan la equidad.

Además, este tipo de cultura fortalece la imagen de la organización, mostrando a los clientes, inversores y aliados que la empresa se compromete con principios éticos y humanos.

06

Incrementa la agilidad y la adaptabilidad

En mercados cada vez más cambiantes, las empresas necesitan ser ágiles y responder rápidamente a los desafíos. Las estructuras no jerárquicas favorecen procesos de decisión más rápidos, ya que eliminan burocracias innecesarias y permiten que los equipos colaboren de manera directa.

Un entorno inclusivo también fomenta la adaptabilidad, ya que valora las perspectivas diversas, lo que facilita encontrar soluciones innovadoras ante cambios inesperados.

07

Una lección de cambio cultural.

El caso de Sara y Guillermo pone en evidencia el poder que tiene la cultura organizacional para influir en las personas, sus relaciones y su bienestar. Si bien los conflictos entre ellos surgieron de un cambio de entorno, también fueron el reflejo de una cultura que desalentaba la conexión humana y priorizaba las jerarquías por encima de las personas.

Hoy en día, las organizaciones enfrentan el desafío de crear culturas laborales más inclusivas y colaborativas, donde las relaciones no estén determinadas por la estructura jerárquica, sino por el respeto y el propósito compartido. Al implementar estas estrategias, no solo se beneficia el clima laboral, sino también la productividad, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Sara y Guillermo quizá nunca recuperen la relación que tenían, pero su experiencia es un recordatorio de que la cultura organizacional debe ser una herramienta que conecte a las personas, no que las separe.

TRABAJOS DEL FUTURO

Diseñador de Experiencia de Usuario UX



Es un profesional dedicado a encontrar una forma fácil, intuitiva y amigable de crear la interfaz de una web o app basándose en los gustos, necesidades y opiniones de los usuarios de un producto o servicio.

Tareas y Responsabilidades





Empleo Informal en México

En México, el **empleo informal** representa un desafío significativo, ya que el 60 % de los trabajadores se encuentran en esta situación, según el estudio **"El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos"**, dirigido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, diversos estados han implementado prácticas innovadoras que han contribuido a reducir esta cifra, impulsando así un programa nacional de formalización. Gracias a políticas de empleo, la pensión universal y un crecimiento económico estable, se están generando más empleos formales y productivos, lo que facilita la transición de los trabajadores a la formalidad.

A nivel regional, América Latina y el Caribe también enfrentan la informalidad laboral, pero se han dado avances significativos. Aunque persisten **130 millones de trabajadores sin protección social ni derechos laborales**, la disminución del desempleo es una señal positiva. **La formalización del empleo es clave para reducir la desigualdad y la exclusión social**, y las estrategias actuales están encaminadas a fortalecer estos procesos.

El crecimiento económico es fundamental para generar empleos de mejor calidad, y las políticas que integran la economía con el ámbito socio-laboral son clave para lograrlo. Desde 2013, **la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) lidera el programa FORLAC, cuyo objetivo es promover la formalización del empleo en América Latina y el Caribe, brindando más oportunidades laborales formales en la región.

Como resultado, en su primer semestre, el programa logró incorporar a 200,000 trabajadores a la formalidad, enfocándose en garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales y de seguridad social, y promoviendo la afiliación de trabajadores informales al seguro social, beneficiando a grupos como empleados domésticos, no asalariados y pequeños propietarios.

Con un **crecimiento económico anual del 2.6%**, se ha logrado absorber gran parte de la oferta de trabajo, aunque la informalidad laboral sigue siendo un reto en algunos sectores. No obstante, las políticas están enfocadas en generar empleos formales y alinear los incentivos para facilitar la transición hacia la formalidad. Esto incluye fortalecer las actividades económicas tanto orientadas al consumo interno como a la exportación, donde muchas empresas informales se encuentran activas.

Es fundamental seguir mejorando la previsión social, diseñando programas que ofrezcan seguridad económica y fomenten la formación de capital humano y físico alineado con las necesidades del sistema productivo.

El panorama laboral en México es diverso y varía según las entidades federativas. Aunque el 60% de la fuerza laboral sigue en la informalidad, algunos estados han implementado programas exitosos que podrían servir de modelo a nivel nacional. Para avanzar en la formalización del empleo, es fundamental una estrategia que fomente la generación de trabajos formales y reduzca los incentivos para la informalidad. Los esfuerzos deben centrarse en **tres áreas clave**: reformas en protección social, un programa nacional de formalización y la expansión de buenas prácticas estatales.

Febrero 2025

NÚMERO 2

EN PÚRPURA

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



Derecho para todas y todos

Conciliación Familiar y Laboral en las Mujeres: Un Derecho para la Igualdad de Género

La conciliación entre la vida familiar y laboral sigue siendo uno de los mayores retos para las mujeres. A pesar de los avances en igualdad de género, ellas siguen siendo las **principales encargadas del cuidado en el hogar**, lo que limita su desarrollo profesional. La falta de políticas públicas adecuadas y los estereotipos de género dificultan el equilibrio entre las responsabilidades familiares y las aspiraciones laborales de las mujeres.



El **trabajo doméstico y de cuidado recae de manera desigual sobre ellas**, afectando su bienestar y sus oportunidades laborales. Sin una red de apoyo, como servicios de cuidado infantil accesibles, las mujeres se ven forzadas a elegir entre su vida familiar y su carrera, lo que perpetúa las brechas salariales de género.

Las políticas públicas son clave para ayudar a las mujeres a equilibrar ambos roles. Medidas como permisos de maternidad y paternidad, horarios flexibles, teletrabajo y servicios de cuidado infantil accesibles son esenciales para la conciliación. Asimismo, las empresas deben promover una cultura laboral inclusiva que valore la diversidad de género y apoye a las trabajadoras en sus responsabilidades familiares.

A pesar de los avances, la conciliación sigue siendo difícil, especialmente para las mujeres en situación de pobreza o marginadas, quienes tienen menos recursos para gestionar ambas áreas. Además, la presión social para que sigan siendo las cuidadoras principales limita sus opciones laborales y puede generar estigmatización en el entorno laboral.



La conciliación familiar y laboral debe ser vista como un derecho compartido, no solo como responsabilidad de las mujeres. Los hombres también deben involucrarse en las tareas de cuidado y en la creación de una cultura laboral inclusiva. Para avanzar, es necesario que los gobiernos, empresas e instituciones implementen políticas laborales que apoyen a ambos géneros por igual.

En conclusión, la conciliación es un derecho fundamental para lograr una igualdad de género efectiva. Es crucial seguir impulsando políticas que permitan a las mujeres desarrollar sus carreras sin sacrificar su bienestar familiar, y que permitan a los hombres asumir roles de cuidado sin enfrentar discriminación. Una sociedad que fomente la conciliación será más justa y equitativa para todos.

**PERIÓDICO DE
OFERTAS DE EMPLEO**

**¡MÁS DE
MIL
VACANTES!**

**PRIMERA QUINCENA
FEBRERO**



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



**Gobierno de
México**

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



SNE
SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO



PUEBLA
Gobierno del Estado
2 0 2 4 - 2 0 3 0

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

**POR AMOR A
PUEBLA**

**Pensar
Grande**
en

**Sector
LAB**

27 de Febrero

**Día mundial de las
Organizaciones No
Gubernamentales**



Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. (2023). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_011223.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2023). *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/profedet>
- PayScale. (2025). **Average UX Designer Salary in Mexico**. Recuperado de: https://www.payscale.com/research/MX/Job=UX_Designer/Salary
- Organización Internacional del Trabajo, del Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe. (2014). **El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos**. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Gobierno de México, (2017). *Condiciones de trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de: <https://www.gob.mx/derecho-laborales/articulos/condiciones-de-trabajo>



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.