



Diciembre



Secretaría
de Trabajo



Gobierno
de Puebla

"Igualdad Laboral para todas y todos"

Un gobierno presente

01

¿Conoces el oficio de la
elaboración de Piñatas?

02

Publicidad
1° Informe de Gobierno

04

Región del mes
Tecamachalco

05

Conoce el Comité de Planeación
para el Desarrollo del Estado de
Puebla (COPLADEP)

07

Mecanismo Laboral
de respuesta rápida

09

Trabajos del Futuro
Licenciatura en Blockchain

11

En Púrpura
El aprovechamiento de la
información estadística laboral
y su importancia en la gestión
gubernamental con perspectiva
de género

12

Nuevas reglas de
democracia sindical en
México

15

La inteligencia
artificial en el
trabajo

17

Bibliografía

18

CONTENIDO



La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución A/RES/423 (V), designó al 10 de diciembre como Día de los Derechos Humanos, coincidiendo con la fecha en que ese mismo organismo adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es el documento más traducido del mundo: está disponible en más de quinientos idiomas y es uno de los textos más importantes dentro del ámbito de los derechos humanos, pues en él se exponen valores universales y un ideal común para todos los pueblos y naciones sin importar su raza, color, religión, sexo, idioma, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, propiedades, lugar de nacimiento o cualquier otra condición. Además, establece que todas las personas tienen la misma dignidad y el mismo valor.

10 de Diciembre Día de los Derechos Humanos

¿Conoces el Oficio de la elaboración de Piñatas?

Las piñatas tienen una gran importancia cultural en México, especialmente durante la temporada navideña. La tradición de la piñata se remonta al siglo XVI cuando los misioneros españoles la introdujeron en México. Los caramelos y dulces dentro de la piñata estaban destinados a representar las riquezas del reino de los cielos, y la enseñanza que acompañaba a la tradición era de fe y una recompensa por superar el pecado. Hoy en día, las piñatas son una parte integral de la cultura mexicana y a menudo se usan durante celebraciones como cumpleaños, Navidad y otras ocasiones especiales.



El proceso de elaboración de piñatas en México no es sólo una actividad divertida sino también una forma de preservar el patrimonio cultural. Las coloridas y vibrantes piñatas son una representación visual de la cultura y el arte mexicano. La tradición de hacer piñatas se ha transmitido de generación en generación y sigue siendo parte esencial de las celebraciones mexicanas. El proceso de elaboración de piñatas también brinda una oportunidad para que las familias y comunidades se reúnan y establezcan vínculos en torno a una práctica cultural compartida. De esta manera, las piñatas sirven como símbolo de unidad, alegría e identidad cultural en México.

Conoces a ...

**Deneb Lili
Campos Villegas**

Hace ocho años, Deneb decidió adentrarse en el arte de la elaboración de piñatas. Inicialmente, esta pasión nació con la intención de crear piñatas exclusivamente para su familia. Sin embargo, un año después, dio un paso más allá al comenzar a vender sus creaciones. Su destreza y dedicación cosecharon elogios entre sus amistades, generando recomendaciones que gradualmente le abrieron las puertas a un creciente número de clientes, marcando así el inicio de su propio negocio.

Deneb comparte que este oficio la apasiona profundamente, ya que le brinda la oportunidad de expresar su creatividad y compartirla con los demás. La mayoría de sus piñatas están diseñadas para niños, y experimentar la reacción de alegría y emoción al entregarles su obra le llena de satisfacción.

El proceso de elaboración de una piñata comienza con la cuidadosa elección del diseño. Deneb imprime y ensambla el molde de la figura, marcando y cortando cuidadosamente el cartón. Una vez que la figura está formada, añade lazo, la forra por los lados y, finalmente, decora y detalla la parte frontal con esmero.

El año pasado, Deneb tuvo la oportunidad de compartir su experiencia con tres personas interesadas en aprender este arte. Impartió un curso de elaboración de piñatas, donde durante tres días compartieron y convivieron, detallando paso a paso la creación de una piñata de tambor.



“Elaboración de Piñatas”

Las piñatas de Deneb destacan por su calidad artesanal, utilizadas no solo para el tradicional rompimiento, sino también como elementos decorativos en las fiestas. Deneb destaca que este oficio enseña paciencia, confianza en el proceso y la valentía de enfrentarse a proyectos cada vez más complejos.

Por último, Deneb aconseja a los nuevos aprendices que no se rindan, la práctica es esencial para lograr resultados cada vez más bonitos, ella compara su primera piñata elaborada y definitivamente ha mejorado mucho desde aquella vez. –“No dejen de creer en ustedes mismos”, finalmente ella incluye: –“Lo que yo hago, es más que una piñata”.

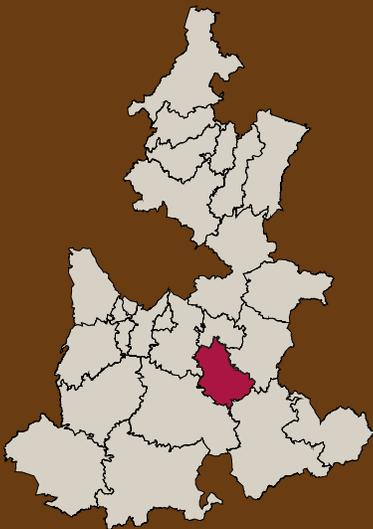


INFORME DE GOBIERNO

**SERGIO
SALOMÓN**
GOBERNADOR DE PUEBLA

Región del Mes

Tecamachalco

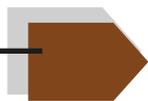


Parroquia de Santiago Apostol Alseseca, Tecamachalco

Población Total

191,552

personas



Tecamachalco

Municipio con

Un Grado de Marginación

Bajo



Gobierno de Puebla

Un gobierno *presente*



Secretaría de Trabajo



Sector LAB

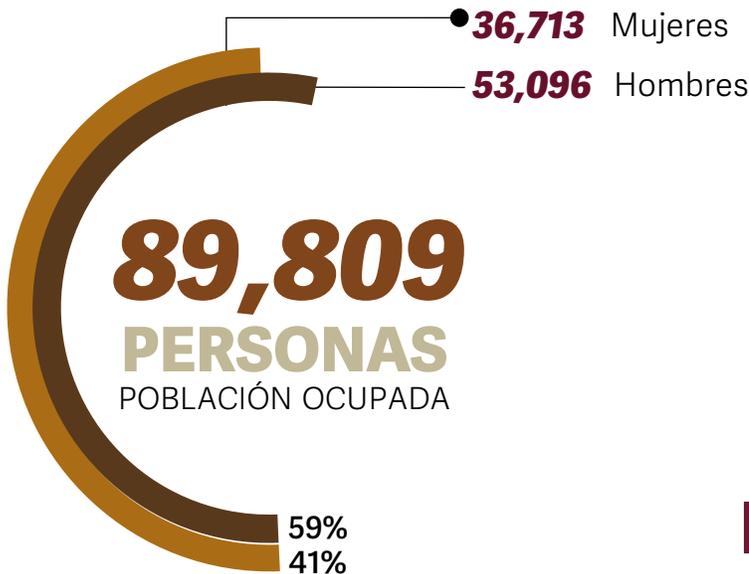
Tecamachalco

Extensión territorial
966.22km²

Indicadores Sociodemográficos

0-11 años	12-17 años	18-29 años	30-59 años	60 + años	No especificado
49,439	23,327	39,535	62,579	16,471	201

La región **número 12** del Estado de Puebla, se conforma por **5 municipios**; y está encabezada por el municipio que lleva su nombre.



15 Sociedades Cooperativas

Remesas 2023 **32.7**
(Millones de dólares)

52,052 Niños y niñas nacidos vivos

Lengua Indígena Predominante

Náhuatl y Popolaco



FUENTE: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

Conoce el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP)

Objetivo

Conducir las actividades en materia de planeación que establece la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, entre las que se encuentra el promover la formulación, actualización, instrumentación y evaluación del Plan Estatal de Desarrollo y sus Programas Derivados, a través de sus órganos auxiliares, guiando sus actividades con base en lo establecido en estos. Impulsando la atención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y promover la perspectiva de género.



Integración del COPLADEP



Secretaría de Igualdad Sustantiva
Gobierno de Puebla



Agencia de Energía del Estado de Puebla
Gobierno de Puebla



Secretaría de Turismo
Gobierno de Puebla



Secretaría de Cultura
Gobierno de Puebla



Instituto Poblano de los Pueblos Indígenas
Gobierno de Puebla



Instituto Poblano de la Juventud
Gobierno de Puebla



Secretaría de Bienestar
Gobierno de Puebla



Secretaría de Seguridad Pública
Gobierno de Puebla



Coordinación General de Comunicación y Agenda Digital
Gobierno de Puebla



Secretaría de Infraestructura
Gobierno de Puebla



Secretaría de Economía
Gobierno de Puebla



Sistema Estatal DIF
Gobierno de Puebla



Secretaría de Movilidad y Transporte
Gobierno de Puebla



Secretaría de Desarrollo Rural
Gobierno de Puebla



Secretaría de Salud
Gobierno de Puebla



Consejería Jurídica
Gobierno de Puebla



Secretaría de Medio Ambiente, Desarrollo Sustentable y Ordenamiento Territorial
Gobierno de Puebla



Secretaría de Administración
Gobierno de Puebla



Secretaría de Trabajo
Gobierno de Puebla



Secretaría de Planeación y Finanzas
Gobierno de Puebla



Secretaría de Gobernación
Gobierno de Puebla



Secretaría de Educación
Gobierno de Puebla



H. Congreso del Estado de PUEBLA
LX LEGISLATURA



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) es un procedimiento innovador de resolución de controversias en tratados comerciales que permite a los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá tomar medidas de aplicación contra empresas e instalaciones específicas que violen las leyes laborales de los tres países y se encuentra en el Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), y se aplica a empresas e instalaciones que producen bienes o servicios que se exporten a los tres países. El objetivo del mecanismo es prohibir el dumping laboral, evitando crear una ventaja competitiva con bajos costos, está incluido en el capítulo laboral del T-MEC y es el primero de su tipo y tiene como objetivo resolver disputas en acuerdos comerciales y tarda aproximadamente cuatro meses en resolverse.

El MLRR se puede activar por un gobierno cuando tenga motivos para creer que se ha producido una violación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en una empresa o instalación específica. La solicitud debe ir acompañada de una declaración jurada que presente evidencia de la violación.





Una vez que se recibe una solicitud, el panel del MLRR tiene 20 días para investigar la queja. Si el panel encuentra que existe una violación, puede ordenar a la empresa o instalación que tome medidas para remediar la situación. Si la empresa o instalación no cumple con las órdenes del panel, el gobierno que presentó la solicitud puede aplicar sanciones comerciales. Las sanciones pueden consistir en la imposición de aranceles a los bienes o servicios producidos por la empresa o instalación.

El MLRR es un mecanismo importante para promover el cumplimiento de los derechos laborales en las Américas. Ha sido utilizado con éxito en varios casos, incluido el caso de Teksid Hierro de México, en el que el gobierno de Estados Unidos solicitó medidas de aplicación contra la empresa por violar los derechos de libertad sindical.

En el caso de Teksid Hierro de México, el panel del MLRR encontró que la empresa había despedido a trabajadores sindicalizados en represalia por su participación en actividades sindicales. El panel ordenó a la empresa que reincorporara a los trabajadores despedidos y que pagara una indemnización. La empresa cumplió con las órdenes del panel y se evitó la imposición de sanciones comerciales.

En conclusión, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida ha demostrado ser una solución eficaz para abordar la escasez de mano de obra en diversas industrias. La implementación del mecanismo ha dado como resultado una mayor flexibilidad de la fuerza laboral y una reducción del tiempo de inactividad, lo que ha llevado a una mayor productividad y rentabilidad. Si bien puede haber desafíos.

TRABAJOS DEL FUTURO



ESPECIALIDAD EN Blockchain

Es la profesión responsable de usar tecnología para crear y desarrollar cadenas de datos que permitan ofrecer información transparente y verídica, para tomar decisiones de manera eficiente, logrando obtener las mejores soluciones de todo tipo. Son especialistas en lenguaje de programación y comprenden el significado del funcionamiento de las plataformas de Blockchain; de igual manera están capacitados para garantizar la seguridad y validez de los datos, así como descartar cualquier tipo de vulnerabilidad en los sistemas de información que manejan.

OCUPACIÓN

Actualmente no existe como tal una¹ formación profesional específica de Blockchain, pero existen opciones formativas adecuadas que contribuyen a la formación para profesionistas con esta especialidad, algunas de estas son: de las áreas de la Contaduría, Finanzas, Programación, Computación, Innovación Tecnológica, Derecho, Tecnologías de Información y Comunicación.

SALARIOS

Con la reciente y creciente implementación de esta tecnología, se desconoce datos salariales exactos que perciben estos profesionistas. Varias paginas de fuentes de información han realizado encuestas a empresas y a usuarios para poder obtener una aproximación de los salarios. Indeed (2023), muestra un aproximado de 30,000 MXN mensual y world salaries (2023) calcula 464,900 MXN promedio anual. La siguiente gráfica muestra un aproximado de los salarios, cabe mencionar que estos a la vez dependen de la experiencia, dominio, habilidades, la ubicación geográfica, la especialización, nivel del inglés, etc.

PAÍS	SALARIOS PROMEDIO ANUAL DE DESARROLLADOR BLOCKCHAIN	SALARIO MÍNIMO BASE ANUAL	SALARIO MÁXIMO BASE ANUAL
EUROPA	30,000 EUR	15,000 EUR	60,000 EUR
MÉXICO	464,900 MXN	221,500 MXN	731,700 MXN

CAMPO LABORAL

Consultoría	Seguridad
Empresas	Programador
Gobierno	Financieras
Bancos	Fabricas
Hospitales	Plataformas

OFERTA EDUCATIVA

La formación de este profesional puede ser desde un diplomado, cursos, hasta un posgrado con distintas especialidades, en el país existen las siguientes ofertas:

Puebla

Anáhuac Online
Universidad Nacional Autónoma de México
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Especialidades

Experto en Blockchain
Consultor Blockchain
Desarrollador de proyectos Blockchain
Arquitecto Blockchain
Especialista en Seguridad Blockchain
Experto en Trading con Criptomonedas

EN PÚRPURA

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

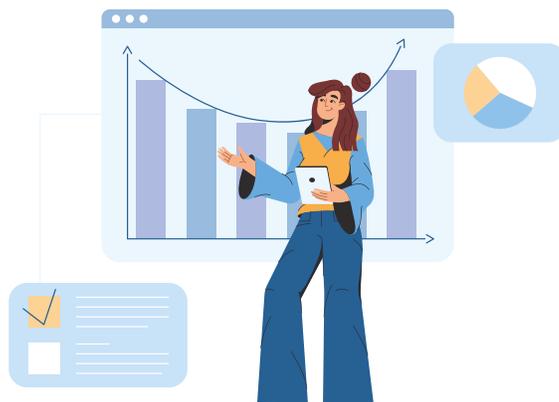


LA RELEVANCIA DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA LABORAL EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**El aprovechamiento de la información estadística
laboral y su importancia en la gestión
gubernamental con perspectiva de género**

La información estadística laboral es crucial para la gestión gubernamental con perspectiva de género, ya que ayuda a comprender las disparidades del mercado laboral. Esta información proporciona un análisis detallado de la fuerza laboral, incluida la distribución de puestos de trabajo por ocupación, industria y género. También destaca las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres, así como los tipos de trabajos que normalmente desempeñan mujeres y hombres.

Al comprender estas disparidades, los formuladores de políticas pueden desarrollar intervenciones específicas para abordar las causas fundamentales de la desigualdad y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.



Uno de los principales beneficios de la información estadística laboral es su capacidad para identificar y abordar la discriminación por motivos de género. Esta información puede ayudar a los formuladores de políticas a comprender las formas en que las mujeres son excluidas de ciertos empleos o industrias, así como las formas en que se les paga menos que a sus pares masculinos.

Al identificar estos patrones de discriminación, los formuladores de políticas pueden desarrollar políticas y programas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto puede incluir iniciativas como programas de acción afirmativa, leyes de igualdad salarial y políticas antidiscriminatorias.

La información estadística laboral también es esencial para desarrollar políticas y programas eficaces para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el boletín elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) proporciona información estadística sobre la inserción de las mujeres en el mercado laboral y las brechas en su participación.

Esta información puede utilizarse para desarrollar políticas que aborden los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, como la falta de opciones de cuidado infantil accesibles o la prevalencia de la violencia de género en el lugar de trabajo. Al incorporar una perspectiva de género en el desarrollo de políticas, los responsables de la formulación de políticas pueden garantizar que sus políticas sean efectivas para promover la igualdad de género y abordar las causas profundas de la discriminación por motivos de género.



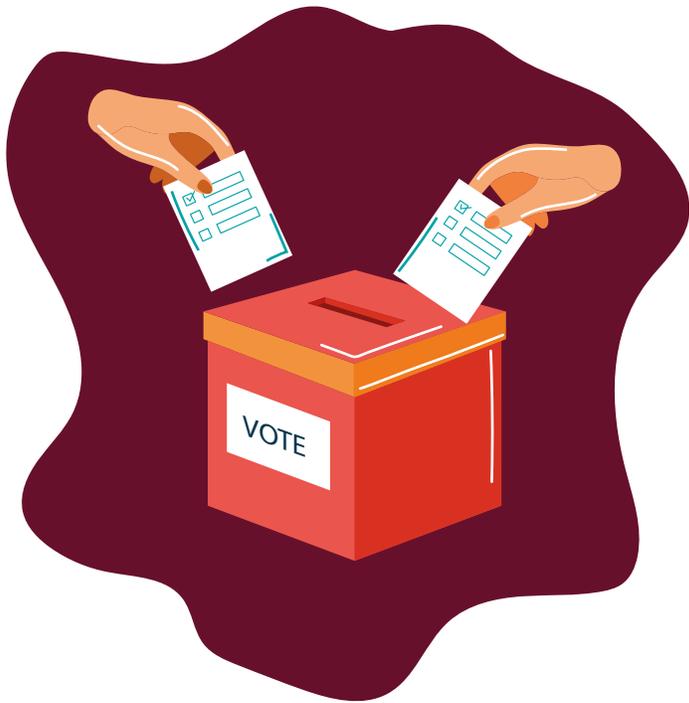
En conclusión, la información estadística laboral juega un papel crucial en la gestión gubernamental con perspectiva de género. Ayuda a identificar y abordar la discriminación de género y a comprender las disparidades del mercado laboral. Con esta información, se pueden desarrollar políticas y programas eficaces para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es imperativo que los gobiernos den prioridad a la recopilación y el análisis de información estadística laboral para garantizar un trato justo e igualitario de todos los individuos en la fuerza laboral.

Nuevas Reglas de Democracia Sindical en México

Las recientes modificaciones a las normativas de democracia sindical en México fueron introducidas con el objetivo de abordar deficiencias en transparencia, democracia interna y representación que caracterizaban al sistema sindical anterior. Estas enmiendas buscan fomentar una reestructuración del movimiento sindical en México, procurando que los sindicatos sean más democráticos, representativos y responsables. En esencia, las nuevas disposiciones buscan transformar el paradigma laboral mexicano al promover la democracia sindical y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Las actualizadas pautas de democracia sindical en México incorporan diversos cambios fundamentales destinados a impulsar la transparencia y la rendición de cuentas en las actividades sindicales. Un cambio destacado es la introducción del voto personal, libre, directo y secreto en la elección de dirigentes y secciones sindicales. Este ajuste garantiza que los trabajadores participen en la elección de sus representantes sindicales, fomentando así una mayor representatividad y democracia. Otra modificación relevante consiste en la instauración de la autonomía sindical con respecto al gobierno, constituyendo otro componente clave en la transformación del modelo laboral mexicano. Esta medida asegura que los sindicatos sean independientes y estén exentos de la influencia gubernamental.

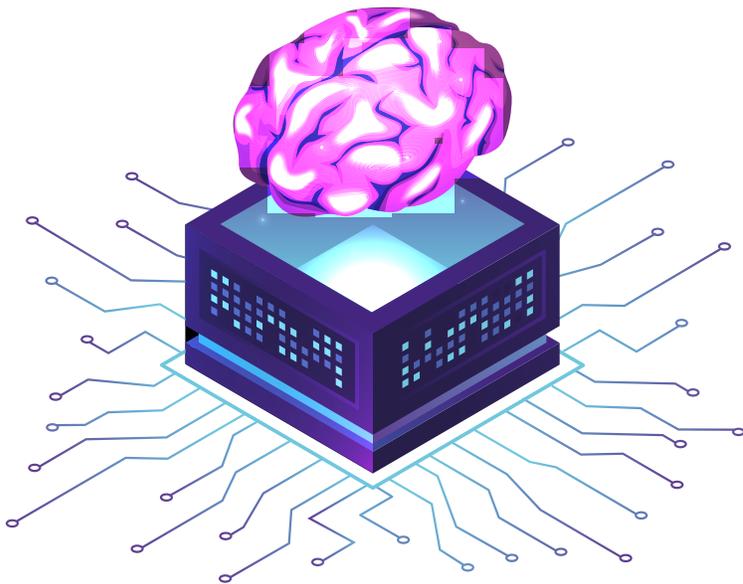




El impacto potencial de las nuevas disposiciones de democracia sindical en los derechos de los trabajadores y en la democracia sindical en México es considerable. Expertos y autoridades coinciden en que las condiciones para democratizar los sindicatos existen y están en manos de los trabajadores. Estas nuevas normas poseen la capacidad de remodelar el panorama laboral mexicano al promover una mayor transparencia, rendición de cuentas y representatividad en las actividades sindicales. Sin embargo, el éxito de estas directrices dependerá de su implementación y aplicación eficaces. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) supervisará la implementación de las nuevas normas de democracia sindical en México para asegurar su ejecución efectiva y la protección de los derechos de los trabajadores.

En resumen, las recientes modificaciones en las reglas de democracia sindical en México constituyen un avance significativo hacia una mayor transparencia, rendición de cuentas y participación en el ámbito laboral del país. Las alteraciones normativas, que incluyen la exigencia de votaciones secretas por parte de los sindicatos y la creación de un organismo independiente para supervisar las elecciones sindicales, tienen el potencial de fortalecer los derechos de los trabajadores y propiciar un movimiento laboral más democrático y representativo. No obstante, el éxito de estas reformas dependerá en última instancia de la implementación y cumplimiento efectivos, así como de la disposición de los sindicatos a adoptar mayores niveles de democracia y transparencia. A pesar de estos desafíos, las nuevas reglas marcan un hito importante en los esfuerzos continuos de México por promover los derechos laborales y la justicia social.

La inteligencia artificial en el trabajo



La presencia de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral ha generado un impacto sustancial, siendo uno de los beneficios más destacados el aumento notable de la eficiencia y la productividad. Al hacer uso de algoritmos avanzados y capacidades de aprendizaje automático, la IA puede optimizar los procedimientos comerciales, evaluar el rendimiento e identificar áreas susceptibles de mejora. Este mejoramiento en la eficiencia y el desempeño puede resultar en una mayor rentabilidad y competitividad para las empresas. Al automatizar labores rutinarias y proporcionar información sobre conjuntos de datos complejos, la IA puede liberar tiempo para que los empleados se enfoquen en tareas de mayor nivel que requieran creatividad humana y pensamiento crítico.

No obstante, la incorporación de la IA en el ámbito laboral también conlleva cambios en las funciones laborales y en las destrezas necesarias para llevarlas a cabo. Algunos empleos podrían volverse obsoletos, mientras que otros podrían demandar nuevas habilidades, como análisis de datos, programación y aprendizaje automático. Esta transformación en los requisitos laborales destaca la importancia del aprendizaje continuo y la mejora de habilidades para mantenerse actualizado en un entorno laboral que evoluciona rápidamente. Las organizaciones deben invertir en programas de formación y desarrollo para asegurar que sus empleados estén preparados con las habilidades necesarias para prosperar en un entorno laboral impulsado por la IA.



17 de Diciembre

Día Internacional para poner fin a la violencia contra las trabajadoras sexuales



<https://www.unodc.org/ropan/es/IndexArticles/ARAC/dia-internacional-contrala-corruccion.html>

<https://worldsalaries.com/average-blockchain-developer-salary-in-mexico-city/mexico/>

<https://redproblockchain.org/>

<https://es.statista.com/estadisticas/1236590/blockchain-tamano-de-mercado-a-nivel-mundial/>

<https://www.bitcoin.com.mx/ecosistema-blockchain-en-mexico/>

<https://u-tad.com/desarrollador-de-blockchain/#:~:text=Y%20de-tr%C3%A1s%20de%20esto%20hay,o%20las%20cadenas%20de%20suministros.>

<https://dec.fca.unam.mx/tecnologias-financieras-fintech-2023.php>

<https://web3.career/web3-salaries/blockchain-developer>

<https://worldsalaries.com/average-blockchain-developer-salary-in-mexico-city/mexico/>

<https://redproblockchain.org/>

<https://www.iebschool.com/blog/experto-blockchain-profesion-estecnologia/#:~:text=El%20experto%20en%20blockchain%20es,en%20empresas%20de%20todo%20tipo.>

<https://www.mexicodesconocido.com.mx/historia-de-las-pinatas-navidenas-en-mexico.html>

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/810508/PROGRAMA_DE_INSPECCIO_N_2023_FINAL.pdf

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inteligencia-artificial-que-aporta-y-que-cambia-en-el-mundo-del-trabajo/>

Un gobierno presente



#PorPuebla



**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.