

**2025**

**Sector  
LAB**



**Abril**

*"El trabajo cooperativo es el motor de una economía que piensa en las personas"*



**PUEBLA**  
Gobierno del Estado  
2024 - 2030

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

**POR AMOR A  
PUEBLA**

**Pensar  
Grande**  
*en*

# CONTENIDO

Sabías que...  
Negociación Colectiva.

01

Convenio núm. 100 sobre  
igualdad de remuneración.

02

Discriminación  
Psicoemocional: Un Análisis  
de la Desigualdad Invisible.

04

Inclusión Financiera y  
Digital.

06

En Púrpura:  
Redes de apoyo para  
emprendedores.

08

Bibliografía.

11



Sabías que...

# Negociación Colectiva

La **negociación colectiva** es el proceso mediante el cual trabajadores, representados por sindicatos u organizaciones laborales, y empleadores acuerdan **condiciones de trabajo y salarios** mediante el diálogo y la concertación. Es un derecho reconocido por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y fundamental para la justicia laboral.

1

## Objetivos Principales

- **Mejorar las condiciones de trabajo** (salarios, jornada laboral, seguridad).
- **Promover el diálogo** entre empleadores y trabajadores.
- **Prevenir y resolver** conflictos laborales.

2

## Principios Clave

- **Libertad sindical:** Derecho de los trabajadores a organizarse sin represalias.
- **Buena fe:** Ambas partes deben negociar con transparencia y compromiso.
- **No discriminación:** Igualdad de derechos para todos los trabajadores.
- **Cumplimiento de acuerdos:** Los convenios alcanzados tienen fuerza legal.

3

## Tipos de Negociación Colectiva

- **Por empresa:** Se realiza dentro de una sola empresa con sus trabajadores.
- **Por sector:** Aplica a una industria o actividad económica específica.
- **Por rama de actividad:** Involucra varias empresas del mismo sector.
- **A nivel nacional:** Engloba acuerdos generales para toda la economía.

4

## Beneficios

- **Mejora la calidad del empleo** y protege los derechos laborales.
- **Reduce la desigualdad salarial** y fomenta la equidad de género.
- **Fortalece la paz laboral** y la productividad en las empresas.

5

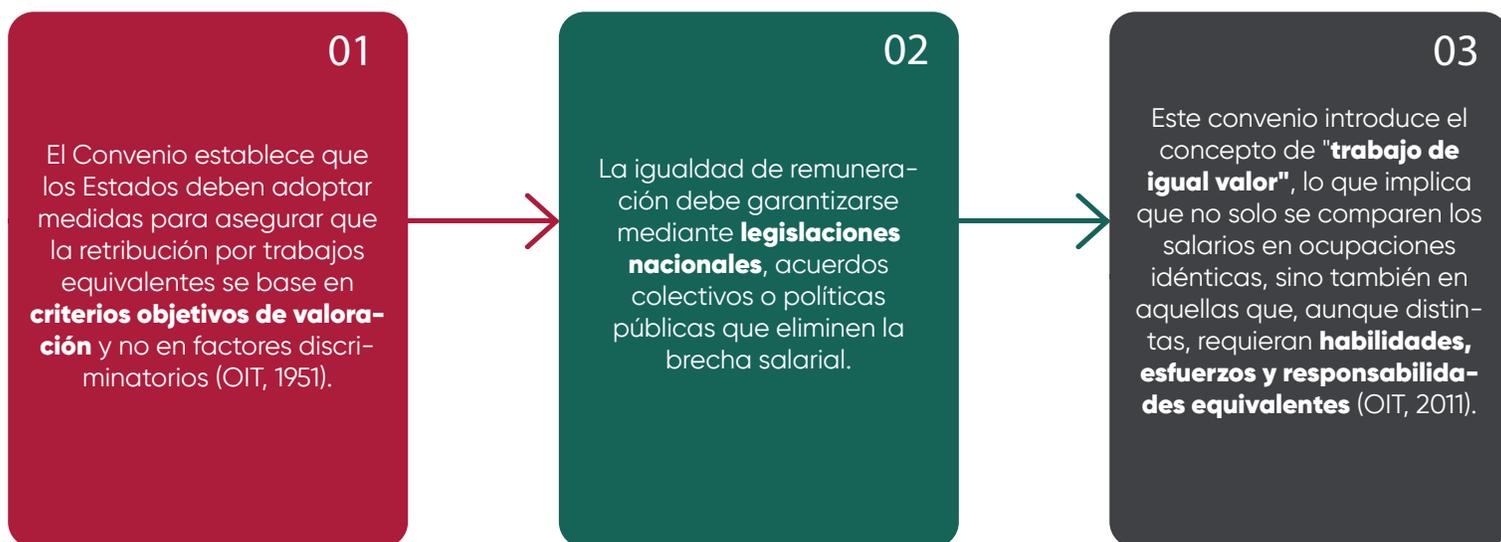
## Normatividad Internacional

- **Convenio N.º 98 de la OIT (1949):** Derecho a la negociación colectiva.
- **Convenio N.º 154 de la OIT (1981):** Fomento de la negociación colectiva.

# Convenio N.º 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración

El **Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, adoptado en 1951, es un instrumento fundamental en la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral. Su principal objetivo es garantizar la **igualdad de remuneración entre hombres y mujeres** por un trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo. Este principio se basa en la justicia social y en el reconocimiento de la contribución equitativa de las mujeres al desarrollo económico y social.

## Principios Clave del Convenio



## Impacto y Desafíos en la Implementación

A pesar de su adopción por numerosos países, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad persistente. Según datos de la OIT, las mujeres, en promedio, ganan un **20% menos que los hombres** a nivel global, lo que refleja la necesidad de reforzar la aplicación de este convenio con mecanismos efectivos de supervisión y cumplimiento.

Entre los principales desafíos se encuentran la **falta de transparencia salarial, la segmentación del mercado laboral y los sesgos de género** en la valoración de competencias. Para superar estos obstáculos, es esencial promover auditorías salariales, fortalecer la negociación colectiva y fomentar una cultura de equidad en el trabajo.

El **Convenio N.º 100 de la OIT** representa un compromiso global con la justicia salarial y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, su plena implementación requiere una combinación de **voluntad política, reformas legislativas y cambios culturales** que eliminen las barreras estructurales que perpetúan la discriminación salarial de género. La equidad en la remuneración no solo beneficia a las mujeres, sino que contribuye a economías más justas y sostenibles.

# Reducción de la Jornada Laboral en México

La jornada laboral de 40 horas semanales se ha convertido en una propuesta relevante dentro del panorama laboral de México, ganando fuerza entre la sociedad y el ámbito político. Esta iniciativa, que busca reducir las horas laborales semanales, ha sido impulsada en el Congreso de la Unión y ha generado un intenso debate entre empleados y empleadores. Su implementación podría transformar las dinámicas laborales en el país, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar un entorno más saludable y productivo.

La propuesta de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales ha ganado relevancia en el Congreso, con el objetivo de **mejorar la calidad de vida de los trabajadores y otorgarles un día adicional de descanso**. Esta iniciativa ha sido respaldada por encuestas y manifestaciones de apoyo en la sociedad mexicana, que esperan que su implementación repercuta positivamente en el bienestar de la fuerza laboral. A pesar de los esfuerzos legislativos y la discusión sobre su impacto en la productividad, la propuesta sigue siendo un tema central de debate, con la esperanza de que se logre su aprobación en el Congreso.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo regula las jornadas laborales en México, estableciendo tres tipos principales de turnos:

## Jornada Diurna

De 06:00 a 20:00 horas, con un máxima de ocho horas diarias.

Jornadas laborales permiten un máximo de 48 horas

## Jornada Nocturna

De 20:00 a 06:00 horas, con un máxima de siete horas diarias.

Jornadas laborales permiten un máximo de 45 horas

## Jornada Mixta

Combinación de ambos turnos, siempre y cuando el turno nocturno no exceda de tres horas y media, y con una duración máxima de siete horas y media diarias.

Jornadas laborales permiten un máximo de 45 horas

## La propuesta de reforma busca reducir la jornada laboral semanal de 48 a 40 horas

La reforma fue aprobada por la Comisión de Puntos Constitucionales en abril de 2023, pero aún está pendiente de ser ratificada en el pleno del Congreso. Se espera que el tema se retome en el periodo ordinario de 2025.

En caso de ser aprobada, la reforma tendría como objetivo **garantizar dos días de descanso obligatorio**, una medida que busca equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores mexicanos, alineándose con las tendencias internacionales que abogan por jornadas laborales más cortas sin que ello afecte la productividad.



# Discriminación Psicoemocional: Un Análisis de la Desigualdad Invisible

Por: Lyz Escalante

En el contexto social y cultural actual, la **discriminación** no solo se presenta en formas evidentes como el racismo o el clasismo, sino que también tiene manifestaciones más sutiles y difíciles de identificar: la **discriminación psicoemocional**. Este tipo de discriminación no se limita a la apariencia física o las diferencias evidentes, sino que afecta las emociones, la percepción y las creencias internas de una persona. El daño de esta forma de discriminación es profundo, pues no solo limita el desarrollo de individuos, sino que también distorsiona la forma en que las personas se ven a sí mismas y su capacidad para interactuar con su entorno de manera efectiva.

## La Influencia de la Educación y el Entorno Social en el Desarrollo Psicoemocional

La **discriminación psicoemocional** tiene raíces profundas en el **entorno social y familiar** de una persona. En su libro **El animal social**, el autor David Brooks describe cómo los niños criados en entornos ricos tienen un acceso a recursos y experiencias que enriquecen su desarrollo psicoemocional. Estos niños están expuestos a actividades que fomentan el pensamiento crítico, el debate, la lectura y una comunicación constante sobre metas y futuro. Están inmersos en un ambiente que estimula el desarrollo del capital humano, lo que les otorga herramientas para navegar en la vida con mayor facilidad.

Por el contrario, los niños de familias menos favorecidas suelen estar expuestos a entornos menos estimulantes. En barrios de bajos recursos, donde las preocupaciones diarias están centradas en la supervivencia y en resolver problemas inmediatos, el desarrollo del niño se ve limitado por la falta de recursos, la violencia o la inestabilidad emocional. La investigación que menciona Brooks revela que, mientras que en los barrios acomodados, los niños pueden predecir el futuro de una historia con facilidad, en los barrios más pobres, solo un pequeño porcentaje de ellos puede hacer lo mismo. Esta habilidad para proyectar el futuro, según Brooks, es vital para el éxito y el desarrollo emocional de los individuos.

El concepto de **capital humano** no solo se refiere a la educación formal, sino a todas las experiencias que un niño tiene en su vida, tanto en el hogar como en su comunidad. Los niños que carecen de un ambiente enriquecido tienen más probabilidades de enfrentar desafíos emocionales y psicoemocionales a lo largo de su vida, lo que afecta su capacidad para tomar decisiones, manejar el estrés y desenvolverse en una sociedad que valora cada vez más el conocimiento, la creatividad y la adaptabilidad.

## La Discriminación Psicoemocional: Entre lo Visible y lo Invisible

La **discriminación psicoemocional** se expresa de diversas maneras. Una de las formas más evidentes es cuando las personas son juzgadas por no cumplir con ciertos **estándares intelectuales o emocionales**. En este sentido, la **discriminación psicoemocional** se puede **manifestar en prejuicios** hacia aquellos que no alcanzan los niveles de conocimiento o habilidades esperados por la sociedad, o incluso por su círculo cercano.

A menudo, esta forma de discriminación se basa en la idea de que solo aquellos que cumplen con ciertos criterios de **"inteligencia"** o **"madurez emocional"** son **dignos de respeto o consideración**. Esto puede ser percibido tanto a nivel individual como colectivo, donde la sociedad tiende a valorar más a quienes se ajustan a los estándares convencionales, ignorando las múltiples formas de inteligencia o de bienestar emocional.

Este **tipo de discriminación** también se presenta en la manera en que se perciben las **personas que no comparten la misma visión del mundo**, el mismo tipo de formación académica o el mismo nivel de preparación emocional. La falta de comprensión o de empatía hacia quienes no encajan en los modelos establecidos puede llevar a la creación de un espacio de exclusión psicoemocional. Y, lo que es aún más problemático, **la discriminación psicoemocional es a menudo invisible**. No siempre se puede ver o medir, pero sus efectos son profundos y duraderos.



## La Historia Personal: De la Inquina a la Reflexión

Un caso ejemplar de **discriminación psicoemocional**, aunque con tintes personales, es el relato de un joven que, en su búsqueda de entender el mundo, desarrolla un profundo resentimiento hacia aquellos que no alcanzan un determinado nivel intelectual. En sus años de juventud, este individuo sentía una necesidad de diferenciarse de los demás a partir de su capacidad de razonamiento, su habilidad para "relativizar" y su comprensión del método científico. A partir de esta perspectiva, catalogaba y excluía a quienes no compartían sus puntos de vista o su nivel de razonamiento. El término "temperar", acuñado por él, refleja esa separación entre los que "entienden" y los que no, y da lugar a la creación de una narrativa donde los "menos capaces" son descalificados.

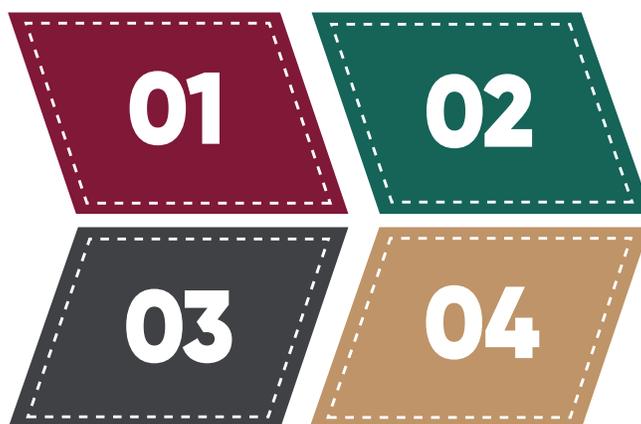
Este fenómeno refleja una forma de **discriminación psicoemocional interna**, donde el individuo, por inseguridad o necesidad de validación, crea barreras entre él y los demás, basándose en su propio concepto de superioridad intelectual. Lo más alarmante de esta forma de discriminación es que el joven, al sentirse más "sabio" que los demás, no solo excluía a los otros, sino que también se aislaba emocionalmente, construyendo una identidad que dependía de su capacidad para diferenciarse y descalificar a los demás.

### Fomentar la Empatía

Practicar la empatía, especialmente hacia aquellos que no comparten nuestras opiniones o capacidades, es esencial para derribar barreras emocionales. Entender que cada individuo tiene una historia y un contexto único permite una mayor apertura hacia la diversidad emocional e intelectual.

### Promover la Educación Integral

La educación debe ir más allá de los conocimientos académicos. Es crucial enseñar a los niños y jóvenes a reflexionar sobre sus emociones, a desarrollar su inteligencia emocional y a comprender la diversidad de pensamientos y vivencias.



### Romper con los Estereotipos

Los prejuicios basados en el nivel intelectual o emocional de una persona son, en su mayoría, producto de estereotipos sociales. Es importante cuestionar estos estereotipos y reconocer que cada ser humano tiene un valor intrínseco, independientemente de su nivel de educación o habilidades emocionales.

### Fomentar la Inclusión y el Apoyo Psicoemocional

Es fundamental crear ambientes en los que las personas se sientan valoradas y apoyadas, no solo por su conocimiento, sino por su capacidad de ser auténticas, vulnerables y resilientes. Los espacios de apoyo psicoemocional, como el counseling, pueden jugar un papel clave en este proceso.

La **discriminación psicoemocional** es una de las **formas más insidiosas de exclusión**, pues no siempre es fácil de identificar y sus efectos pueden ser devastadores para el bienestar emocional de una persona. Este tipo de discriminación no solo se basa en la educación formal o las habilidades intelectuales, sino en la forma en que las **personas son juzgadas y valoradas según sus capacidades emocionales o su forma de pensar**. Combatir esta forma de discriminación requiere un esfuerzo consciente por parte de cada individuo y de la sociedad en general para fomentar la empatía, la inclusión y el respeto hacia la diversidad emocional e intelectual.



# Inclusión Financiera y Digital: Claves para un Futuro Sostenible y Equitativo

En un mundo cada vez más globalizado y digitalizado, la inclusión financiera y digital se presentan como elementos esenciales para el desarrollo social y económico, especialmente frente a la creciente desigualdad. El acceso a servicios financieros y herramientas digitales no solo mejora las perspectivas económicas de las personas, sino que también fortalece la cohesión social y fomenta la competitividad de los países. La inclusión financiera se refiere al acceso a servicios como cuentas bancarias, créditos y seguros, mientras que la inclusión digital abarca el acceso equitativo a tecnologías y la capacidad para utilizarlas.



Según el Banco Mundial, 1.7 mil millones de adultos carecen de acceso a servicios financieros, y, según la UIT, casi el 50% de la población mundial sigue sin acceso a internet, lo que limita sus oportunidades en áreas clave como educación, salud y empleo.

## La Convergencia entre Inclusión Financiera y Digital

La inclusión financiera y digital están estrechamente interconectadas. La digitalización del sector financiero ha permitido expandir servicios como la banca móvil, los pagos electrónicos y los créditos digitales, lo que facilita el acceso a personas en áreas rurales y marginadas.



Esto ha reducido las barreras y promovido la participación en la economía formal. Según el informe de CGAP (2022), la inclusión financiera digital beneficia especialmente a las mujeres y a las poblaciones rurales, permitiéndoles acceder a servicios financieros sin necesidad de desplazarse. Un ejemplo destacado es la banca móvil, como M-Pesa en Kenia, que ha permitido a millones de personas realizar transacciones, ahorrar e incluso acceder a microcréditos (Jack & Suri, 2011).

## Impacto de la Inclusión Financiera y Digital en el Desarrollo

La inclusión financiera y digital ofrece múltiples ventajas, como la mejora de la calidad de vida de las personas al permitirles ahorrar, invertir en salud y educación, y crear o expandir negocios. Además, facilita nuevas oportunidades laborales a través del trabajo remoto y el acceso a plataformas de comercio electrónico. La Fundación Bill y Melinda Gates destaca que el acceso a servicios financieros contribuye a reducir la pobreza, aumentando los ingresos y el bienestar económico (Fundación Gates, 2020). El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) también resalta que estos servicios impulsan el crecimiento económico al integrar a más personas en la economía formal (BID, 2021).



Además, la inclusión digital mejora el acceso a la educación y la salud, especialmente durante crisis como la pandemia de COVID-19, cuando permitió a los estudiantes continuar su educación de manera remota y a los profesionales de la salud ofrecer consultas a distancia.



## Desafíos para la Inclusión Financiera y Digital

A pesar de los avances, existen varios obstáculos para la inclusión financiera y digital. La brecha digital sigue siendo significativa, con más de 3.5 mil millones de personas sin acceso a internet, especialmente en áreas rurales (UIT, 2022). Además, la falta de infraestructura, como la conectividad a internet y la disponibilidad de dispositivos, sigue siendo un desafío importante. La alfabetización digital y financiera también es baja en muchas regiones, lo que impide a las personas aprovechar los servicios digitales de manera segura (Banco Mundial, 2021).



Por último, el fraude y los problemas de ciberseguridad afectan la confianza en los servicios financieros digitales, ya que la ciberdelincuencia está en aumento, poniendo en riesgo tanto a los consumidores como a las instituciones (Comisión Europea, 2021).

## Políticas y Estrategias para Fomentar la Inclusión

Para promover la inclusión financiera y digital, es crucial que gobiernos, instituciones financieras y empresas tecnológicas colaboren en la implementación de políticas y soluciones efectivas.



**La inclusión financiera y digital son herramientas fundamentales para promover un desarrollo económico y social más inclusivo.** A medida que la tecnología avanza, es esencial que los gobiernos y las instituciones trabajen en políticas que aseguren que todas las personas tengan acceso a las oportunidades que ofrece la digitalización. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo se podrá garantizar que nadie se quede atrás en esta era digital.



**Abril 2025**

**NÚMERO 4**

# EN PÚRPURA

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



*Derecho para todas y todos*

## **Redes de apoyo para mujeres emprendedoras**



**PUEBLA**  
Gobierno del Estado  
2024 - 2030

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

POR **AMORA**  
**PUEBLA**

**Pensar  
Grande**  
*enc*

**Sector  
LAB**

**08**

**E**l emprendimiento femenino ha crecido significativamente en las últimas décadas, convirtiéndose en un motor clave para el desarrollo económico y social. No obstante, las mujeres enfrentan obstáculos como la falta de financiamiento, la brecha de género en el ámbito empresarial y la conciliación entre vida laboral y personal. Ante estos desafíos, las redes de apoyo han emergido como herramientas fundamentales para fortalecer y asegurar la sostenibilidad de sus negocios.

### **El rol de las redes de apoyo**

Las redes de apoyo funcionan como espacios de intercambio de conocimientos, experiencias y recursos que fortalecen los emprendimientos liderados por mujeres. Estas pueden ser:

- 1 Formales e institucionales:** Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que proporcionan capacitación, asesoría y financiamiento.
- 2 Informales:** Grupos de emprendedoras que comparten experiencias y generan oportunidades de colaboración.
- 3 Digitales:** Plataformas en línea que facilitan la conexión entre emprendedoras y la difusión de sus negocios.

El acceso a estas redes fomenta el desarrollo de habilidades empresariales, la autoconfianza y el empoderamiento económico.

## Impacto en la sociedad

Las redes de apoyo generan beneficios en múltiples ámbitos:

01

**Crecimiento económico:** Favorecen la creación y consolidación de empresas dirigidas por mujeres, impulsando el empleo y el desarrollo inclusivo.

**Equidad de género:** Reducen las brechas de acceso a recursos y oportunidades.

02

03

**Innovación y diversidad:** Enriquecen el mercado con nuevas perspectivas y soluciones creativas.

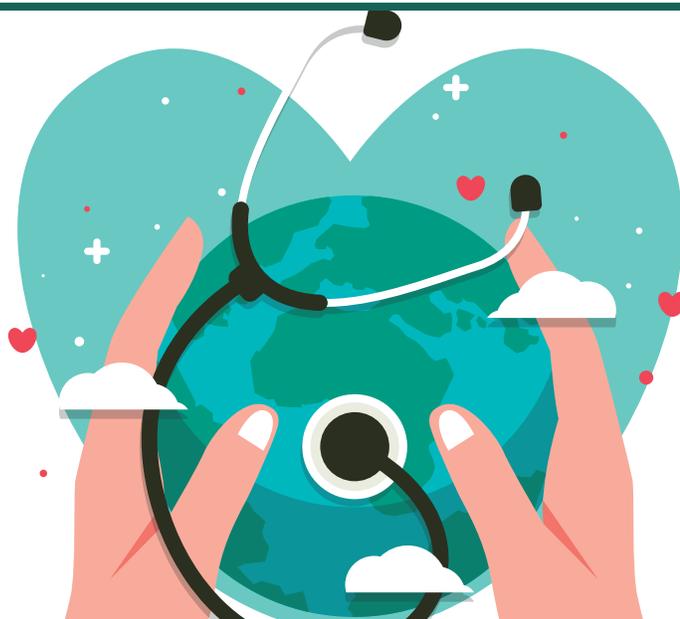
**Cambio social:** Promueven el liderazgo femenino y la independencia económica, generando transformaciones en la estructura social.

04

Las redes de apoyo para mujeres emprendedoras son esenciales para fomentar la equidad de género y el desarrollo sostenible. Su fortalecimiento no solo beneficia el crecimiento individual de las emprendedoras, sino que también contribuye al progreso colectivo y a la construcción de sociedades más inclusivas. Es crucial impulsar políticas y programas que fomenten su consolidación, garantizando un ecosistema empresarial más justo y dinámico.

# 7 de Abril

**Día Mundial de la Salud**



## Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Recuperado de [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps? Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar? OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL\\_v4.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf)

International Labour Organization (ILO) (2011). Promoting Equity: Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay. Geneva: ILO.

Banco Mundial. (2021). The Global Findex Database 2021: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution. Recuperado de [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT). (2022). Conectividad mundial 2022: Brechas y Oportunidades. Recuperado de [www.itu.int](http://www.itu.int)

Fundación Gates. (2020). El impacto de la inclusión financiera en el desarrollo social y económico. Recuperado de [www.gatesfoundation.org](http://www.gatesfoundation.org)

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). Inclusión digital en América Latina: Desafíos y oportunidades. Recuperado de [www.iadb.org](http://www.iadb.org)

Comisión Europea. (2021). Ciberseguridad y protección de datos en el sector financiero digital. Recuperado de [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

CGAP. (2022). Digital Financial Inclusion: Opportunities and Challenges. Recuperado de [www.cgap.org](http://www.cgap.org)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

OIT (2021). Negociación colectiva: Clave para el trabajo decente.



## SECTOR LAB

---

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

**[www.st.puebla.gob.mx](http://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.**



## SECTOR LAB

---

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

**[www.st.puebla.gob.mx](http://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.**