

2025


Sector
LAB



Marzo

*“El futuro de la economía es cooperativo,
solidario y responsable.”*



GOBIERNO DEL ESTADO DE
PUEBLA

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

CONTENIDO

Sabías que...
Licencia de Paternidad.

01

Convenio núm. 098 sobre
el derecho de sindicación y
de negociación colectiva.

02

Reducción de la Jornada
Laboral en México.

03

El Lenguaje Pasivo
Agresivo en el Liderazgo.

04

De la Economía Digital
al Tecnofeudalismo en el
Mundo del Trabajo.

06

Salud Mental y Corporal:
Estrés en el Trabajo.

07

En Púrpura:
Economía feminista, una
perspectiva para la
transformación social.

08

Bibliografía.

11



Sabías que...

Licencia de paternidad



En México, la licencia de paternidad es un derecho laboral que permite a los padres trabajadores ausentarse de sus labores con goce de sueldo tras el nacimiento o adopción de un hijo.



1

Derecho Legal

El artículo 132, fracción XXVII Bis, de La Ley Federal del Trabajo establece que los padres trabajadores tienen derecho a 5 días de licencia de paternidad con goce de sueldo.

2

Incumplimiento

Si el empleador se niega a otorgar la licencia, el trabajador puede acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para recibir asesoría y presentar una denuncia.



3

Beneficios de la licencia

Fomenta la implicación del padre en las primeras fases de desarrollo del hijo, fortaleciendo los lazos familiares.

Contribuye a una distribución más equilibrada de las responsabilidades domésticas, impulsando la equidad de género.

Brinda al padre la oportunidad de respaldar a la madre en el periodo posnatal, contribuyendo a su pronta recuperación.

4

Procedimiento para solicitar la licencia

El trabajador debe notificar al empleador sobre el nacimiento o adopción y solicitar formalmente el permiso, además es recomendable realizar la solicitud por escrito y con la mayor anticipación posible.



Convenio núm. 098 de la Organización Internacional de Trabajo

El **Convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, adoptado en 1949, es un instrumento clave en la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva. Su objetivo es garantizar que los trabajadores puedan organizarse y negociar condiciones laborales sin sufrir represalias o interferencias por parte de los empleadores. En el contexto mexicano, la ratificación de este convenio ha representado un avance significativo en la consolidación de los derechos laborales.

Ratificación del Convenio 098 en México

México ratificó el Convenio 098 el **23 de noviembre de 2018**, con el objetivo de fortalecer su legislación en materia de derechos laborales. Su aplicación comenzó el **23 de noviembre de 2019**, en un contexto de reformas orientadas a asegurar la libertad sindical y a mejorar las condiciones para la negociación colectiva en el país. La ratificación de este convenio estuvo vinculada a los compromisos internacionales asumidos por México, en particular aquellos derivados del **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**, que requiere el cumplimiento de normas laborales internacionales y establece mecanismos de supervisión y sanción ante posibles violaciones.

Principales implicaciones del Convenio 098 en México

Persistencia de prácticas de simulación sindical

donde los trabajadores no tienen una verdadera representación en la negociación colectiva.

01

Resistencia de algunos sectores empresariales a los cambios en las reglas de contratación colectiva.

02

Capacitación insuficiente de trabajadores y empleadores sobre los alcances y beneficios de la libertad sindical.

03

Necesidad de fortalecer la supervisión y aplicación de sanciones para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral.

04

Retos en la implementación del Convenio 098

Protección contra la discriminación antisindical

El convenio prohíbe que los empleadores adopten medidas de represalia contra los trabajadores por su afiliación sindical. Esto incluye despidos, sanciones o cualquier tipo de discriminación que tenga como objetivo debilitar la organización sindical.

Promoción de la negociación colectiva

Se fomenta el establecimiento de mecanismos efectivos para la negociación colectiva, garantizando que los trabajadores puedan discutir y acordar condiciones laborales en igualdad de condiciones con los empleadores.

Democracia sindical y erradicación de contratos de protección

La ratificación del Convenio 098 impulsó reformas para eliminar los llamados contratos de protección patronal, acuerdos firmados entre empresas y sindicatos no representativos sin consulta a los trabajadores. La Reforma Laboral de 2019 introdujo la obligación de que los trabajadores ratifiquen sus contratos colectivos mediante voto personal, libre, directo y secreto.

La ratificación e implementación del Convenio 098 de la OIT en México representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en la promoción de la democratización de las relaciones laborales en el país. No obstante, su éxito estará condicionado a una supervisión continua por parte de las autoridades, el compromiso de los empleadores y la activa participación de los trabajadores en los procesos sindicales. La efectiva aplicación de este convenio no solo optimizará las condiciones laborales en México, sino que también potenciará su competitividad en el contexto del T-MEC y otros tratados internacionales.



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 máximo.

Jornadas laborales permiten un máximo de **48 horas**

Jornada Nocturna

De **20:00 a 06:00** horas, con un máximo.

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.



El lenguaje pasivo-agresivo, un estilo de comunicación que se caracteriza por la evasión indirecta de la confrontación y el uso de sarcasmo o ironía en lugar de una expresión clara de emociones o pensamientos, puede tener efectos profundamente negativos en un equipo de trabajo, especialmente cuando proviene de un líder. Este comportamiento puede crear un ambiente laboral tenso, generar malentendidos y desmotivar a los colaboradores, lo que afecta el rendimiento colectivo y la cohesión del equipo.

En este artículo exploraremos las consecuencias del lenguaje pasivo-agresivo en el liderazgo y cómo los jefes pueden gestionar y tratar este comportamiento para garantizar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

¿Qué es el lenguaje pasivo-agresivo?

El lenguaje pasivo-agresivo se manifiesta cuando una persona expresa sus sentimientos de manera indirecta y encubierta, evitando una confrontación directa pero mostrando su descontento o frustración de otras maneras. En lugar de hablar abiertamente sobre lo que les molesta, los individuos con este tipo de comportamiento tienden a recurrir a comentarios sarcásticos, indirectas, quejas veladas, o incluso comparaciones con su vida personal y profesional.

Este estilo de comunicación puede ser difícil de identificar en el momento, ya que no siempre es evidente. Sin embargo, con el tiempo, se hace cada vez más claro a medida que el ambiente de trabajo se llena de tensiones no resueltas.

Desmotivación y desconfianza	Ambiente de trabajo tóxico	Falta de claridad y confusión	Desgaste emocional en el equipo	Dificultades para el desarrollo del equipo
Cuando un líder utiliza sarcasmo o hace comentarios irónicos acerca de situaciones laborales, los empleados pueden sentir que no se les valora, lo que puede disminuir su compromiso y motivación. La falta de comunicación directa también puede generar desconfianza, ya que los empleados no saben si están recibiendo comentarios genuinos o si se les está ocultando información importante.	La pasividad y el sarcasmo conducen a una atmósfera de inseguridad. En lugar de sentir que pueden expresar sus preocupaciones abiertamente, los empleados pueden empezar a retraerse, temiendo más la crítica indirecta que la retroalimentación constructiva. Esto crea un ambiente tóxico donde la colaboración y la apertura a nuevas ideas se ven gravemente afectadas.	Un líder que se comunica de manera pasivo-agresiva puede hacer que su equipo se sienta inseguro sobre las expectativas o el rumbo de la empresa. El lenguaje ambiguo y las indirectas dificultan la comprensión de lo que realmente se espera de los colaboradores, lo que puede llevar a errores, falta de dirección y desorganización.	Los comentarios irónicos y las comparaciones con la vida personal o profesional del líder pueden generar un desgaste emocional en los miembros del equipo. Las personas tienden a sentirse frustradas o ignoradas, lo que puede afectar su bienestar psicológico y aumentar los niveles de estrés. Además, el constante uso de este tipo de lenguaje puede generar un círculo vicioso, donde la falta de comunicación abierta genera más frustración y desconfianza.	En un equipo de trabajo donde predominan las indirectas y las críticas encubiertas, se pierden oportunidades de desarrollo personal y profesional. Los miembros del equipo pueden no sentir que sus aportes sean reconocidos de manera auténtica, lo que limita su crecimiento dentro de la organización. Además, el líder no proporciona un ambiente adecuado para la retroalimentación constructiva que ayude a mejorar el rendimiento y la cohesión del grupo.



¿Cómo tratar el lenguaje pasivo-agresivo como líder?

Si un líder reconoce que su estilo de comunicación está siendo pasivo-agresivo, es fundamental que actúe rápidamente para corregirlo. Aquí se presentan algunas estrategias clave para tratar este comportamiento:



El lenguaje pasivo-agresivo en el liderazgo tiene el potencial de crear un ambiente de trabajo tóxico, desmotivar a los empleados y dificultar el desarrollo de equipos de alto rendimiento. Los líderes deben ser conscientes del impacto negativo que este estilo de comunicación puede tener en su equipo y tomar medidas proactivas para corregirlo. Promover la comunicación abierta, directa y empática es clave para cultivar un entorno laboral positivo y productivo. Además, al ser un modelo a seguir, los líderes pueden influir positivamente en la cultura organizacional y garantizar que sus equipos trabajen juntos de manera eficiente, colaborativa y motivada.



En lo que va del siglo XXI, el avance de las tecnologías digitales ha transformado profundamente el mundo del trabajo. Las grandes empresas que operan a través de plataformas digitales han ido sustituyendo a los mercados tradicionales como principales organizadores de la producción y distribución de mercancías, generando nuevas relaciones laborales. Esto ha contribuido a la transición de los empleos estables y asalariados hacia formas de trabajo más flexibles y, a menudo, desprotegidas, impulsadas sobre todo por las nuevas formas de la economía digital (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017). Empresas como Uber, Rappi o Amazon, entre otras, que operan con dichas plataformas digitales, han ido imponiendo un modelo en el que los trabajadores ya no son considerados empleados, sino “colaboradores” o “socios”, privándolos de derechos laborales básicos como seguridad social, estabilidad y negociación colectiva (Srnicek, 2017; Scholz, 2017).

Este tipo de empresas también han ido acelerando la digitalización del trabajo y, con ello, la deslocalización extrema, en la que las tareas pueden ser asignadas a trabajadores en cualquier parte del mundo a través de plataformas de microtrabajo y crowdsourcing, es decir, recopilando servicios, ideas o contenido a través de las contribuciones de un gran grupo de personas. Esto ha generado un mercado global de empleo precarizado donde los trabajadores compiten sin regulación efectiva (Bauman, 2000). En estas condiciones, surgen también nuevas formas de explotación laboral basadas en la vigilancia algorítmica, la precarización extrema y la ausencia de derechos laborales sólidos, utilizando mecanismos de gamificación, puntuaciones de desempeño y sistemas de reputación para incentivar la productividad sin necesidad de contratos formales (Zuboff, 2019). Además, la vigilancia algorítmica permite la extracción de datos en tiempo real para ajustar tarifas, tiempos de entrega y accesibilidad a tareas, reforzando una lógica de dominación digital que favorece la acumulación de rentas sin responsabilidad social (De Stefano, 2018).

Todo ello ha transformado el conjunto de relaciones materiales y simbólicas a las que llamamos cultura, en un contexto donde la división social del trabajo estructura la vida económica, la solidaridad y las relaciones entre individuos (Durkheim, 1893). La presión por la productividad y la optimización personal ha llevado a una autoexplotación del individuo, quien internaliza las exigencias del sistema sin cuestionarlas (Han, 2015). En estas condiciones, el bien común se reduce a intereses privados (MacIntyre, 1984), creando una suerte de individualismo extremo que conduce a la despolitización de las relaciones sociales y económicas, configurando una mentalidad egocéntrica que margina la solidaridad y la cooperación social (Žižek, 2018). Por tanto, paradójicamente, en un mundo cada vez más interconectado, la sociedad se ve cada vez más

fragmentada, favoreciendo la separación entre trabajadores y medios de producción, lo cual refuerza la explotación y la apropiación del valor generado por el trabajo (Marx, 1867).

En ese contexto, la fragmentación del empleo y la falta de representación sindical dificultan la resistencia colectiva, consolidando un sistema en el que los trabajadores digitales están cada vez más subordinados a las plataformas. Esta lógica refuerza una relación de dependencia con la plataforma, similar a la que existía entre los siervos y los señores feudales de antaño, donde el acceso al trabajo está condicionado por reglas impuestas unilateralmente, dando pie a un orden neofeudal o tecnofeudal (Durand, 2020). Por eso, aunque continúan obteniendo ganancias a partir del trabajo asalariado, los dueños del capital tradicional, es decir, quienes poseen maquinaria, edificios, infraestructuras ferroviarias y de telecomunicaciones o robots industriales parecen perder su dominio, pues ahora se subordinan como vasallos a los propietarios del capital digital, que son la nueva élite tecnofeudal. El resto de la sociedad ha regresado a una condición similar a la de los siervos, contribuyendo con trabajo no remunerado—y, cuando es posible, con empleo asalariado—a la riqueza y el poder de esta nueva clase dominante (Varoufakis, 2024).

En este panorama, se considera que el papel del Estado es crucial para evitar la consolidación del tecnofeudalismo y garantizar la protección de los trabajadores, pues en distintos países, ya se han promovido regulaciones para otorgar mayores derechos laborales a las personas que trabajan en plataformas y limitar el poder de las grandes empresas tecnológicas. En España, por ejemplo, la “Ley Rider” obliga a las plataformas a contratar a sus repartidores como empleados con derechos laborales plenos. En Estados Unidos, se han impulsado normativas como la Ley de Mercados Abiertos de Aplicaciones para restringir prácticas anticompetitivas, evitando que los operadores de mercados de aplicaciones “autoprefieran” sus propios productos. China ha implementado regulaciones estrictas en materia de protección de datos, normativas antimonopolio y restricciones sobre algoritmos y contenidos digitales. En México ya se han establecido medidas fiscales para que plataformas digitales paguen las cuotas de seguridad social de sus trabajadores.

Estos son sólo algunos ejemplos de regulaciones estatales que intentan responder a las mutaciones del mundo del trabajo, ante el paso del capitalismo industrial al capitalismo digital, que va dando forma un nuevo orden económico, político y social desigual que, en muchos aspectos, recuerda al feudalismo, con corporaciones tecnológicas actuando como nuevos señores feudales y trabajadores digitales como siervos precarios (Morozov, 2022). Para contrarrestar esta tendencia, parece ser necesario recuperar lo común y lo colectivo a través de la esfera pública y la interacción política (Arendt, 1993). Sin ello, el futuro del trabajo digital corre el riesgo de estar dominado por relaciones de explotación aún más profundas y una concentración extrema de poder económico.



Salud Mental y Corporal: Estrés en el Trabajo

El estrés laboral es una problemática creciente en el ámbito del trabajo moderno, afectando tanto la salud mental como la salud física de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como **"un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que ocurren cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para afrontarlas"** (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2004).

Factores que Contribuyen al Estrés

El estrés en el ámbito laboral tiene diversas causas, las cuales pueden agruparse en tres categorías principales: organizacionales, individuales y ambientales (Sauter, Murphy & Hurrell, 1990). En el nivel organizacional, destacan la carga excesiva de trabajo, la falta de autonomía en la ejecución de tareas, la ambigüedad en la definición de funciones y la inestabilidad en el empleo. A nivel individual, influyen características de la personalidad y estrategias de afrontamiento. En cuanto a los factores ambientales, elementos como el ruido, una iluminación inadecuada y condiciones ergonómicas deficientes pueden favorecer la aparición del estrés.



Consecuencias en la Salud Física y Mental

La exposición prolongada al estrés tiene efectos negativos en la salud. Desde el punto de vista psicológico, se ha vinculado con síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento emocional (Maslach & Leiter, 2016). En el ámbito físico, el estrés crónico puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, afectar el sistema inmunológico y provocar trastornos musculoesqueléticos.



Estrategias de Prevención y Manejo

Para mitigar los efectos del estrés en el trabajo, se recomiendan estrategias tanto a nivel organizacional como individual. A nivel organizacional, **la implementación de políticas de bienestar laboral, la flexibilidad horaria y la promoción de un clima laboral positivo pueden reducir el estrés** (Cooper & Quick, 2017). En el ámbito individual, el ejercicio físico, las técnicas de relajación y la gestión del tiempo son estrategias efectivas para enfrentar el estrés laboral (Leka, Griffiths & Cox, 2003).



Marzo 2025

NÚMERO 3

EN PÚRPURA

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



Derecho para todas y todos

***La Economía Feminista:
Una Perspectiva para la
Transformación Social***



GOBIERNO DEL ESTADO DE
PUEBLA

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

**Sector
LAB**

08

La economía feminista es una corriente de pensamiento que promueve la transformación social y económica desde una perspectiva de justicia de género.

Su análisis cuestiona las estructuras tradicionales que han invisibilizado el trabajo de las mujeres, proponiendo una visión más inclusiva y equitativa del desarrollo económico.



En este sentido, el enfoque central de la economía feminista, según Enriquez (2012), es la reconsideración del trabajo doméstico, los roles de género y los cuidados como componentes esenciales de las condiciones económicas de la vida. A diferencia de la economía tradicional, esta corriente subraya que el concepto de trabajo ha sido definido de manera restrictiva, excluyendo las actividades realizadas principalmente por mujeres en los hogares y comunidades.



Desde esta perspectiva, el objetivo económico de la sociedad no se limita al crecimiento financiero, sino que se amplía hacia la sostenibilidad de la vida. La economía feminista reconoce que las necesidades de cuidado y afecto no están adecuadamente representadas en el mercado y sostiene que su solución no puede depender exclusivamente de los hogares. Además, propone que el trabajo de cuidados sea responsabilidad compartida entre todas las personas, con un rol activo del Estado en garantizar su redistribución justa y equitativa.

Objetivos de la economía feminista

01
Visibilizar las dimensiones de género en la dinámica económica, señalando las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.

02
Identificar y analizar las brechas de género, comprendiendo cómo estas afectan la participación económica y social de las mujeres.

04
Proponer mecanismos para reducir la desigualdad de género, impulsando políticas públicas y reformas institucionales.

03
Fortalecer el desarrollo de la economía como ciencia social, integrando una perspectiva crítica sobre la relación entre género y economía.

Enriquez (2015) sostiene que la economía feminista no se limita a ser una corriente teórica, sino que también representa una apuesta política orientada a transformar las relaciones sociales y las interacciones entre las personas y la naturaleza. Su meta es propiciar un cambio estructural hacia un modelo más justo e igualitario, en el que la economía no solo se mida en términos de productividad y crecimiento, sino también en función del bienestar y la equidad.

De igual manera, la economía feminista busca influir en la formulación de políticas públicas que reconozcan el valor del trabajo de cuidados y promuevan la redistribución equitativa de los recursos. De esta forma, se presenta como una propuesta transformadora que desafía los paradigmas tradicionales y propone la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.



8 de Marzo

Día Internacio- nal de la Mujer



Bibliografía

Arendt, H. (2018 [1993]). *¿Qué es la política?*. Paidós.

Bauman, Z. (2019 [2000]). *Modernidad líquida*. FCE.

Cámara de Diputados. (2024). *Impulsan reforma a la Constitución para establecer que por cada cinco días de trabajo habrá dos de descanso*. *Comunicación Social*. Recuperado de: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/impulsan-reforma-a-la-constitucion-para-establecer-que-por-cada-cinco-dias-de-trabajo-habra-dos-de-descanso>

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.

Cypher, J. M., & Crossa, M. (2021). *Reestructuración laboral en México frente al T-MEC*. *Ola Financiera*, 14(39), 73-99. <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.39.80080>

De Stefano, V. (2018). "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.

Durand, C. (2020). *Techno-féodalisme: Critique de l'économie numérique*. La Découverte.

Durkheim, É. (1893 [2020]). *La división del trabajo social*. Malpaso.

Enriquez, C. R. (2012). *Care: The missing link in economic analysis?*. *CEPAL Review*, 2012(106), 23-35.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). *Work stress and employee health: A multidisciplinary review*. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). *Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), pp. 135-162.

Gobierno de México. (2024) *Información del capítulo laboral del T-MEC*. Secretaría de Economía. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec?state=published>

Han, B.-C. (2015). *La sociedad del cansancio*. Herder.

Informador (2025) *Jornada laboral de 40 horas: ¿Cuántas horas laborales son por ley en México?* *Informador.mx*. <https://www.informador.mx/mexico/Jornada-Laboral-de-40-horas-Cuantas-horas-laborales-son-por-ley-en-Mexico-20250214-0008.html>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organization and stress*. World Health Organization.

MacIntyre, A. (1984). *After Virtue: A Study in Moral Theory*. University of Notre Dame Press.

Marías, J. (2004). *El concepto de la modernidad*. FCE.

Marx, K. (2014 [1867]). *El Capital I. Crítica de la Economía Política*. FCE.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.

Morozov, E. (2022). *Critique of Techno-Feudal Reason*. *New Left Review*, 133/134, 89-126.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML-EX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>

Piketty, T. (2020). *Capital and Ideology*. Harvard University Press.

Rodríguez Enriquez, C. M. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Scholz, T. (2017). *Overworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*. Polity.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity.

Varoufakis, Y. (2024). *Tecnofeudalismo: El sigiloso sucesor del capitalismo*. Deusto.

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. PublicAffairs.

Žižek, S. (2018). *The Courage of Hopelessness: Chronicles of a Year of Acting Dangerously*. Allen Lane.





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.

“Este programa es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”.