

**Secretaría
de Trabajo**

**Sector
LAB**



Mayo

**GOBIERNO DEL
ESTADO DE PUEBLA**

“Igualdad en el trabajo, equidad en la
sociedad”

CONTENIDO

¿Sabías qué?

01

¿Conoces el oficio de Electricista?

02

¿A qué prestaciones tengo derecho si renuncio?

04

¿Qué es la agilidad emocional y por qué es una competencia cada vez más demandada?

05

Trabajos del Futuro
Ingeniería en Robótica

09

En púrpura:
Igualdad Salarial

10

Bibliografía

15

¿Sabías qué?

Artículo 153-A de la LFT Acceso a la Capacitación Laboral y Adiestramiento

Este artículo aborda el derecho que los trabajadores tienen para recibir capacitación, lo cual se convierte en una responsabilidad directa para los empleadores.

El primer apartado en este artículo "153-A" indica que todas y todos los trabajadores deben de ser adiestrados o capacitados, con el objetivo principal de que tengan una mayor productividad, sean más competentes y su eficiencia en el lugar de trabajo aumente.

Dicho derecho debe siempre estar a la par de los programas existentes de acuerdo común que se tengan entre el patrón y sindicato o la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.

Tal como lo indica el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, los empleados y las empleadas deben de ser capacitadas por:

- 1. Organismos especializados.**
- 2. Instituciones.**
- 3. Instructores.**
- 4. Personal docente.**

Dichas capacitaciones deben de ser llevadas a cabo durante la jornada laboral de las y los trabajadores, sin embargo, hay ocasiones en las que el patrón y trabajador acuerdan que la capacitación se realice fuera del horario laboral.

Uno de los apartados dentro del artículo también indica que las y los trabajadores:

- 1. Asistan a los cursos, actividades y sesiones de manera puntual.**
- 2. Mostrar respeto y prestar atención a la persona encargada de impartir la capacitación.**
- 3. Presentar las evaluaciones que se les soliciten de manera puntual.**



Es importante mencionar que los trabajadores tendrán derecho al reparto de utilidades, aunque ya no laboren en la empresa o fueron contratados de forma temporal.

Quienes no reciben reparto de utilidades son empleados domésticos, directores, administradores, gerentes generales, profesionistas, artesanos, técnicos y todos los que presten sus servicios mediante el pago de honorarios.

Según la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las compañías deben dar el 10 por ciento de las utilidades netas percibidas. Para calcular el monto de las utilidades para cada trabajador, la empresa dividirá en dos partes iguales la cantidad a repartir:

La primera se repartirá por igual entre todos los empleados, tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.

La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. El monto de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el que convenga más al trabajador.



¿Conoces el Oficio de Electricista?

La generación de energía eléctrica comenzó a finales del siglo XIX, con la instalación de la primera planta generadora en la fábrica textil “La Americana” de León en 1879. Este hito marcó el inicio de una era transformadora que conlleva el desarrollo de nuevos servicios y profesionales vinculados al uso de la electricidad.

El surgimiento de los electricistas profesionales en México fue un acontecimiento crucial en la historia de la industria eléctrica en el país. Estos profesionales desempeñan un papel fundamental en la sociedad al instalar, reparar y mantener diversos equipos y aparatos eléctricos, garantizando así un uso seguro y eficaz de la electricidad.

A medida que aumentó la demanda de servicios relacionados con la electricidad, también creció la necesidad de electricistas capacitados que pudieran satisfacer las crecientes demandas de las industrias, empresas y hogares. Para mejorar aún más el conocimiento y la experiencia de los electricistas, se llevaron a cabo iniciativas como la publicación de periódicos destinados a instruir a los trabajadores en temas eléctricos y servir como plataforma para compartir información con un público más amplio.

A medida que México sigue su camino de desarrollo y modernización, el papel del electricista sin duda alguna continuará siendo vital en la configuración del futuro del país.



¿A qué prestaciones tengo derecho si renuncio?

Si has considerado renunciar, independientemente del motivo que tengas, es importante que conozcas tus derechos tal como lo indica la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, para poder aplicar a estos derechos es indispensable cumplir con ciertos requisitos:

- **Carta de renuncia firmada** voluntariamente por el trabajador.
- **Antigüedad**, la mayoría de las prestaciones se activan luego de un año de trabajo completo.
- **Identificación oficial.**
- **Revisar y cumplir con los acuerdos firmados en el contrato laboral.**

La Ley Federal del Trabajo y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en el **Artículo 33** refiere que los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente a su empleo tienen derecho a recibir el pago proporcional de:

1. **Aguinaldo.** (Lo equivalente al proporcional del tiempo que hayas laborado).
2. **Vacaciones y prima vacacional.**
3. **Prima de antigüedad** (a partir de 15 años de servicio).
4. **Prestaciones establecidas en tu contrato de trabajo** o en las condiciones laborales acordadas con la empresa o el patrón (como vales de despensa, bonos, entre otros).
5. **Utilidades** (a partir del primer año de trabajo).

Posiblemente, cuando informes a tu jefe o al departamento de Recursos Humanos de tu empresa sobre tu renuncia, podrían indicarte que debes avisar con una semana de antelación para que la renuncia sea efectiva. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo no estipula en ningún momento la obligatoriedad de seguir este procedimiento. Por el contrario, establece que una vez entregada la renuncia firmada, el empleador no puede obligar al trabajador a seguir desempeñando sus labores.

¿Qué es la agilidad emocional y por qué es una competencia cada vez más demandada?

Por: Lyz Escalante

Los personajes centrales de la película Blancanieves sirven como analogía perfecta para analizar el caso de las personas en posiciones de jefatura que tienen un **trato diferenciado con sus superiores**, sus colegas y sus subalternos en función de la jerarquía.

Te has preguntado por qué hay ciertos jefes que tienen cambios drásticos en la forma de tratar a las personas en una empresa, pues aunque mantienen respeto y cortesía hacia los responsables de mayor jerarquía, a los colaboradores o compañeros de trabajo suelen maltratarlos.

La interpretación de la historia de Blancanieves como tres personalidades en el ámbito laboral (la reina, la bruja y Blancanieves) puede ser una manera simbólica de analizar las diferentes facetas de la personalidad o roles que un perfil de este tipo desempeña a lo largo de la historia.

La reina

1

Representa la figura autoritaria que intenta controlar o dominar a Blancanieves.

La bruja

2

Simboliza la envidia, la maldad o los obstáculos que Blancanieves debe superar.

Blancanieves

3

Es la protagonista inocente y bondadosa que enfrenta desafíos y lucha contra la adversidad.

Esta interpretación resalta las luchas internas y las diferentes dinámicas presentes en la historia, ofreciendo capas de significado más allá de la narrativa superficial. Es una forma de explorar los roles y desafíos que enfrenta el personaje principal desde distintas perspectivas.

Si lo trasladamos al trato diferenciado hacia distintos niveles jerárquicos dentro de una organización, este comportamiento puede deberse a varios factores. A menudo, se relaciona con la autoridad y responsabilidad que cada posición conlleva.

Por ejemplo, los directivos y gerentes suelen recibir un trato diferenciado debido a la toma de decisiones de alto nivel y la responsabilidad sobre los resultados de la empresa que representan. Sin embargo, es importante que el trato sea justo y equitativo de manera transversal, fomentando un **ambiente colaborativo y respetuoso** para todos los miembros del equipo.

Esta analogía puede aplicarse a **dinámicas de liderazgo** y relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la siguiente manera:

» **Reina (control con compañeros pares)**

Representa una actitud de control o superioridad hacia los compañeros de nivel jerárquico similar. Esta dinámica puede dificultar la colaboración, la toma de decisiones conjuntas y la creación de un entorno de trabajo colaborativo y equitativo.

Cuando un líder o gerente tiene dificultades en sus relaciones con compañeros de jerarquía similar, puede generar un ambiente laboral tenso y poco colaborativo. Esto puede afectar la comunicación, la cooperación y la eficiencia en el trabajo en equipo.

La falta de colaboración entre pares puede llevar a problemas de coordinación, obstaculizar el intercambio de ideas y dificultar la toma de decisiones conjuntas, lo que a su vez puede impactar negativamente en los resultados y metas de la organización. Es crucial abordar estas tensiones para fomentar un entorno laboral más armonioso y productivo.

» **Bruja (maltrato a subordinados)**

Refleja un **liderazgo tóxico**, donde una persona en una posición de autoridad trata de manera abusiva o despectiva a sus subordinados. Este comportamiento puede generar un ambiente laboral negativo, con consecuencias en la moral, la productividad y la retención del talento.

Un líder despectivo que trata mal a sus subordinados y menosprecia a quienes están bajo su dirección suele tener características negativas, como la falta de empatía, la arrogancia, la incapacidad para reconocer el valor de los demás y una actitud de superioridad. Este tipo de líder puede ser autoritario, irrespetuoso e incluso abusivo, creando un ambiente laboral tóxico y desmotivador para los colaboradores. Además, puede tener dificultades para construir relaciones positivas y productivas en el equipo.

» **Blancanieves (dulce con quienes reporta)**

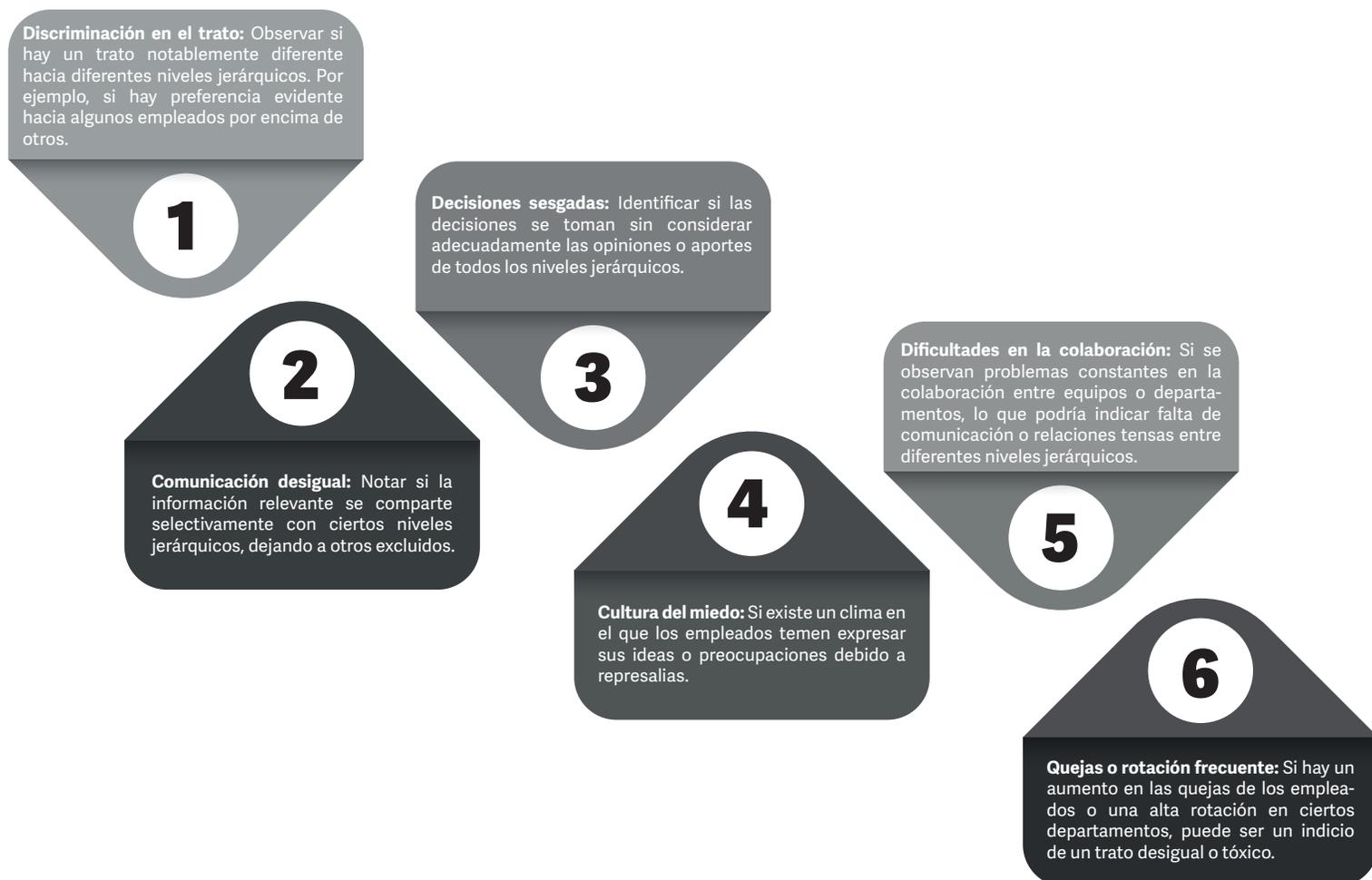
Sugiere una actitud más colaborativa y empática hacia aquellos que están bajo su dirección. Esta forma de liderazgo se basa en el respeto, la empatía y la promoción de un ambiente de trabajo positivo, lo que puede mejorar la moral y el rendimiento del equipo.

Sin embargo, una persona que mantiene una relación de pleitesía o subordinación extrema con jerarquías superiores en una organización suele ser descrita como sumisa o servil. Esta actitud se caracteriza por un comportamiento excesivamente complaciente, donde la persona muestra una sumisión exagerada, evita cuestionar o discrepar, y busca constantemente la aprobación y el favor de aquellos en posiciones de autoridad.

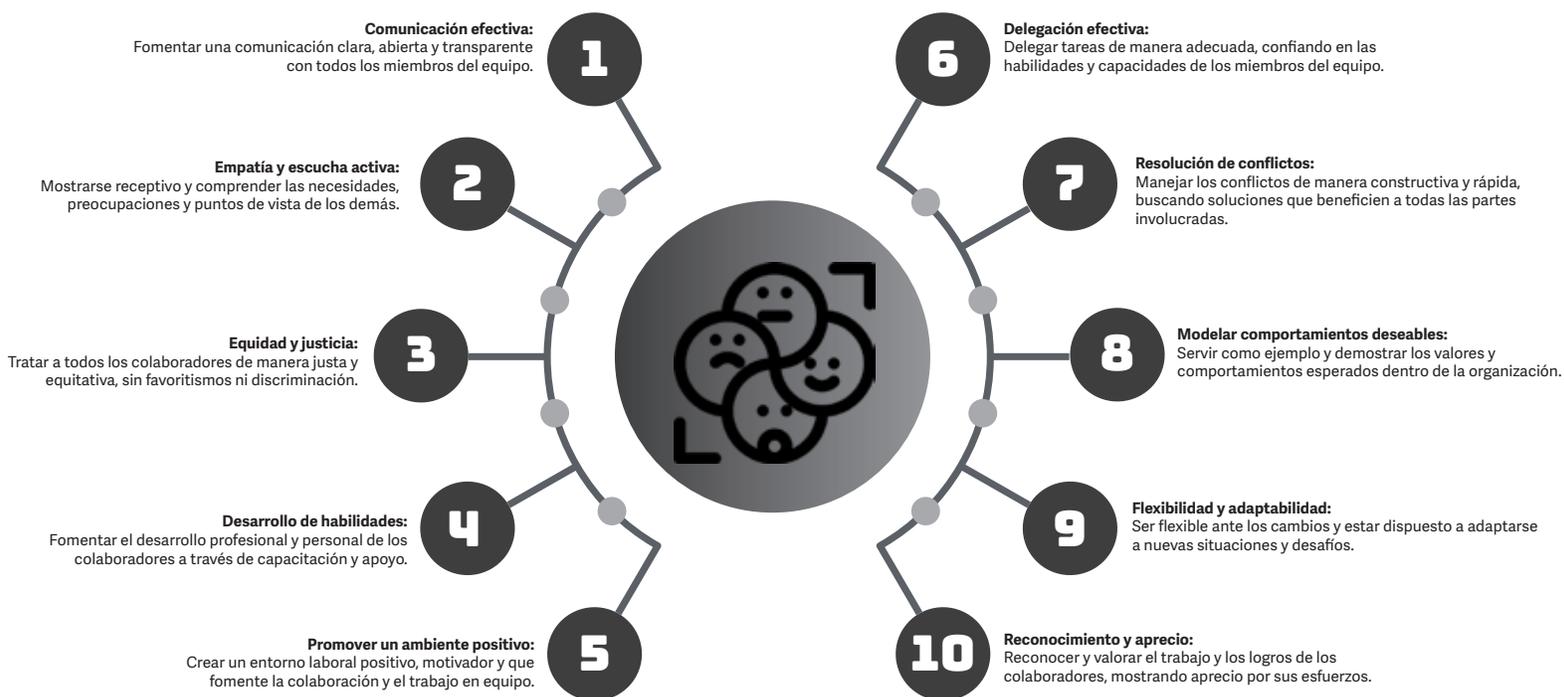
Señales ineludibles del síndrome de Blancanieves

Un punto clave para detener este tipo de liderazgo radica en reconocer estas dinámicas y trabajar para fomentar un modelo que se base en la empatía, la equidad y la colaboración, promoviendo así relaciones sanas y productivas en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Identificar estos patrones de comportamiento puede ser clave para evitar ambientes tóxicos en una empresa. Algunas señales que podrían indicar la existencia de este trato diferenciado jerárquico son las siguientes:



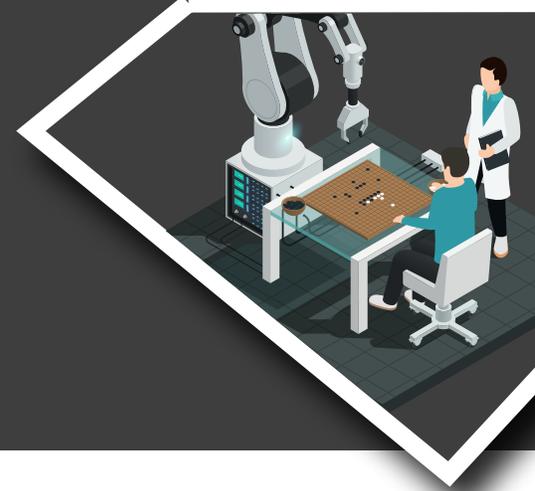
Detectar estas señales puede ayudar a **abordar y corregir** comportamientos perjudiciales, fomentando así un ambiente laboral más equitativo, colaborativo y saludable para todos los empleados. Para lograrlo es necesario considerar los siguientes aspectos:



Estos puntos pueden ayudar a un líder a crear un entorno laboral saludable y productivo. Ponerlo en práctica no solamente fomentará una buena cultura organizacional sino que garantizará un **trato respetuoso de manera transversal**, sin importar la posición jerárquica de una persona dentro de la empresa.

TRABAJOS DEL FUTURO

INGENIERÍA EN ROBÓTICA



La Ingeniería Robótica es la carrera que combina conocimientos de ingeniería mecánica, electrónica, informática y control para diseñar, construir y operar sistemas robóticos. Estos sistemas pueden variar desde robots industriales utilizados en líneas de producción hasta robots móviles utilizados en exploración espacial o en aplicaciones de sus servicios como la atención médica y la logística.

ESTADÍSTICAS DE SALARIOS

Los salarios para ingenieros en robótica pueden variar significativamente según varios factores, como la ubicación geográfica, el nivel de experiencia, la industria en la que trabajan, la demanda del mercado y la especialidad. Sin embargo, en base a diversas plataformas de búsqueda de empleo indican que el salario de los ingenieros en robótica en México abarca desde \$15,000 hasta \$60,000.

Data México (2024) menciona que durante el cuarto trimestre de 2023, los hombres ocupados en Investigadores y Especialistas en Ciencias Exactas, Biológicas, Ingeniería, Informática y en Telecomunicaciones representaron el 78.1% de la población ocupada y las mujeres el 21.9%. Tanto la población ocupada de hombres como de mujeres fue mayor en el tramo etario 25 a 34 años (794 mil hombres y 261 mil mujeres).

CAMPO LABORAL

1. Industria Automotriz
2. Industria manufacturera
3. Salud y medicina
4. Exploración espacial y submarina
5. Energías renovables

OFERTA EDUCATIVA

La oferta educativa en ingeniería robótica puede variar según la institución académica y el nivel de estudios que se desee cursar. Las especialidades en Robótica pueden variar según el país y la institución educativa específica.

México

1. Universidad La Salle
2. Universidad del Valle de México (UVM)
3. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
4. Instituto Politécnico Nacional (IPN)
5. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
6. Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG)
7. Universidad Anáhuac México
8. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
9. Universidad Autónoma de Baja California (UABC)
10. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

Resto del mundo

1. Universidad de Buenos Aires (Argentina)
2. Carnegie Mellon University (Pittsburgh, Pennsylvania)
3. Stanford University (Stanford, California)
4. University of Michigan (Ann Arbor, Michigan)

ESPECIALIDADES

1. Robótica Industrial
2. Robótica Médica
3. Robótica Móvil
4. Robótica Aérea
5. Robótica Espacial

¿QUÉ ES EL MERCADO LABORAL?

El mercado laboral se entiende como el entorno en el que suelen relacionarse las empresas y las personas que se encuentran en busca de un empleo. Cada persona buscadora de empleo elige la oferta de trabajo que más logre ajustarse a su perfil profesional.

Es importante mencionar que dentro del mercado laboral también se incluyen aspectos importantes como las leyes laborales que establece cada país y entidad federativa correspondiente al lugar en donde se lleve a cabo el mercado laboral, así como los sindicatos de los trabajadores.

Los principales sectores que integran el mercado laboral en México son:

Servicios

Se enfoca en las actividades no materiales.

Industrial

Se enfoca en convertir las materias primas

Tecnologías de la Información (TIC)

Se enfoca en actividades económicas como internet, radio, telefonía, transmisión de datos, etc.

Los principales factores que integran el mercado laboral en México son:

Los cambios en el entorno económico y social pueden producir fluctuaciones constantes en la oferta y la demanda de trabajo.

La oferta y demanda de trabajos determinan los salarios y condiciones laborales.

Con la llegada de la globalización, el mercado laboral se ha convertido en una competencia internacional, donde los trabajadores deben competir con otros trabajadores de diferentes partes del mundo.

Existen diferentes sectores laborales demandando diversas habilidades y conocimientos.

Las situaciones económicas y políticas pueden afectar negativamente el mercado laboral y, por tanto, a los trabajadores y a las empresas.

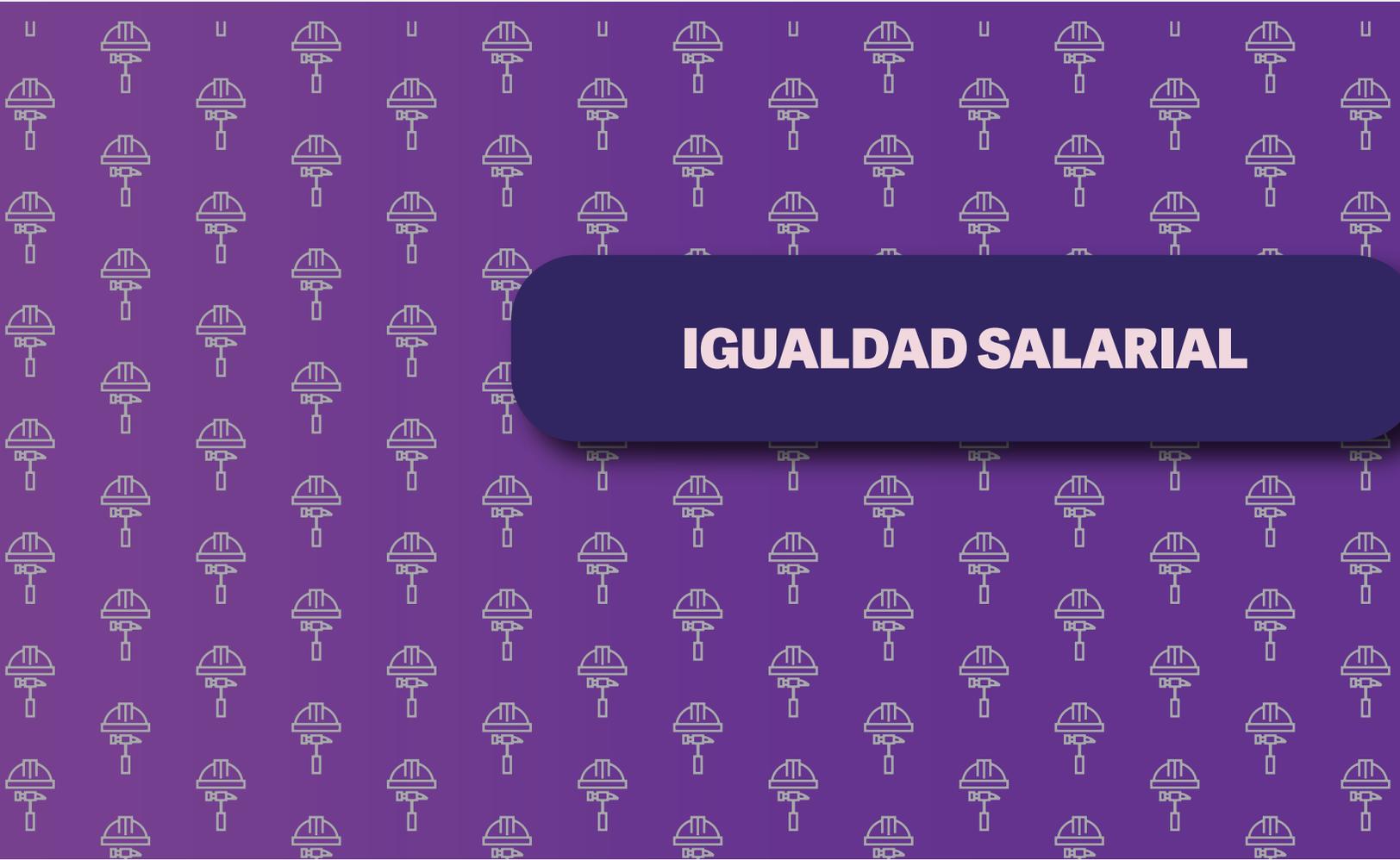
El mercado laboral logra entrar en funcionamiento desde el momento en que las personas aspiran a buscar un empleo, existen suficientes recursos y las empresas buscan nuevos integrantes a su equipo de trabajo.

EN PÚRPURA

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



Derecho para todas y todos



IGUALDAD SALARIAL

Debemos preguntarnos por qué las mujeres son relegadas a trabajos peor remunerados; por qué las profesiones en que predominan las mujeres, incluidos los trabajos en el sector de la asistencia, tienen salarios más bajos; por qué tantas mujeres trabajan a tiempo parcial; por qué las mujeres ven disminuir sus salarios con la maternidad, mientras que los hombres con hijos a menudo disfrutan de un aumento salarial; y por qué las mujeres se encuentran con un tope infranqueable en las profesiones con mayores ingresos.

-António Guterres
Secretario General de las Naciones Unidas
2020

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como lo indica el Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), significa que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no solo por la realización de tareas idénticas, sino también por trabajos diferentes considerados de igual valor. Esta distinción es crucial, porque los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres pueden implicar distintas cualificaciones, competencias, responsabilidades o condiciones de trabajo, y sin embargo tener el mismo valor y merecer la misma retribución.

La brecha salarial de género tiene su origen principalmente en los empleos en los cuales, las mujeres quedan fuera del ámbito de la legislación laboral, lo que trae como resultado trabajos mal remunerados y sin condiciones laborales adecuadas. Es importante destacar que el tema de remuneración no solo se refiere al salario base, sino que también incluye a todos los elementos que tengan relación con los ingresos, tal como lo es el pago de horas extras, bonos, seguros y otras prestaciones que se incluyan en el lugar de trabajo.

La brecha salarial de género tiene su origen principalmente en los empleos en los cuales, las mujeres quedan fuera del ámbito de la legislación laboral, lo que trae como resultado trabajos mal remunerados y sin condiciones laborales adecuadas. Es importante destacar que el tema de remuneración no solo se refiere al salario base, sino que también incluye a todos los elementos que tengan relación con los ingresos, tal como lo es el pago de horas extras, bonos, seguros y otras prestaciones que se incluyan en el lugar de trabajo.



Otro aspecto importante por mencionar es el tema de las madres trabajadoras, las cuáles muchas veces perciben salarios más bajos, e incluso la dificultad para poder encontrar algún empleo, y esta situación suele aumentar conforme aumente el número de hijas o hijos que llegue a tener. “Los salarios bajos” que perciben se ve “justificado” con la reducción de tiempo en el trabajo que tengan, la búsqueda de empleo que se logró conciliar con la vida familiar, y el cuál, por lo general llega a tener una remuneración extremadamente baja, y sobre todo, la deficiencia de apoyo a la reincorporación de las mujeres al ámbito laboral tras un tiempo fuera del mercado laboral.



La igualdad salarial entre mujeres y hombres es fundamental para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en específico en el Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En México, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) creó el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH). Entre las actividades de este programa se encuentran:

Identificar los instrumentos normativos nacionales que requieren armonizarse y actualizarse con la Constitución y los Tratados Internacionales, y aportar sugerencias para su desarrollo detectando los riesgos potenciales.

Monitorear, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Elaborar y publicar informes, diagnósticos, estudios o análisis, como resultado de la observancia a: Cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Implementar un plan integral de promoción en materia de derechos humanos a nivel nacional, que considere los temas focalizados por los programas especiales: Asuntos de la Mujer.

La igualdad de remuneración es un objetivo necesario para lograr la realización de los derechos humanos y la igualdad de género, requiriendo el esfuerzo de todas y todos para alcanzarla.

3 de Mayo

Día Mundial de la libertad de prensa



Bibliografía

TECSA. (27 de septiembre de 2022). El origen y la evolución del electricista como profesión. Consultado el 10 de abril de 2024. Recuperado de: <https://www.tecsagro.com.mx/blog/electricista-como-profesion/>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (01 de abril de 2014). Conoce tus derechos en caso de renuncia o despido. Consultado el 8 de abril de 2024. Recuperado de: [https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-en-caso-de-renuncia-o-despido#:~:text=Si%20renuncias%20voluntariamente%20te%20corresponde,%2C%2015%20a%C3%B1os%20de%20antig%C3%BCedad\).](https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-en-caso-de-renuncia-o-despido#:~:text=Si%20renuncias%20voluntariamente%20te%20corresponde,%2C%2015%20a%C3%B1os%20de%20antig%C3%BCedad).)

Cámara de Diputados. (04 de abril de 2024). Ley Federal del Trabajo. Consultado el 12 de abril de 2024. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración. Consultado el 14 de abril de 2024. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

ONU Mujeres. (22 de febrero de 2024). Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial. Consultado el 14 de abril de 2024. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

Jiménez, A., (Diciembre, 2014). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. Consultado el 16 de abril de 2024. Recuperado de: <https://n9.cl/mbkjs>



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.