

# Ciencia Jurídica y Sostenibilidad

---

Artículo

## Los Profesionistas en el Ámbito Laboral Mexicano

*Professionals in the Mexican Labour Context*

**Recibido:** 1 de noviembre de 2021

**Aceptado:** 15 de noviembre de 2021

**Publicado:** 1 de diciembre de 2021

**Resumen:** El presente documento parte del Objetivo 8 “TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO”, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene como finalidad el garantizar un área de trabajo donde el individuo tenga acceso a un pleno desarrollo en su ámbito laboral y profesional. Esta cuestión, la analizaremos con base al Estado Mexicano junto con sus instrumentos jurídicos que protegen y garantizan el cumplimiento de este Derecho Humano. Se enfocará en el desempleo que sufren muchos profesionistas al momento de ser egresados de una institución educativa y que por falta de práctica o experiencia no se desarrollan en su área laboral y optan por ir a otras ramas o buscar en el Mercado Laboral distintas opciones. Además, de que la inclusión no puede pasar desapercibida porque los que integran este grupo vulnerable también son trasgredidos en sus derechos. Así mismo, la inclusión que es un tema en específico e importante para el desarrollo de este tema, bien sabemos que ellos también aportan sus conocimientos profesionales a la sociedad, sin distinción de la capacidad que tenga para desenvolverse en el ámbito.

**Palabras clave:** Profesionista, derecho laboral, mercado laboral, derecho humano, inclusión

**Fátima Noemí García Jiménez**

Estudiante de la Facultad de Derecho de la UNAM/Seminario Constructivista para la Justicia Cotidiana

**Abstract:** This document is based on Goal 8, "DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH," of the Sustainable Development Goals (SDGs), which aims to guarantee an area of work where the individual has access to full development in their work and professional environment. This issue will be analyzed on the basis of the Mexican State along with its legal instruments that protect and guarantee compliance with this Human Right. It will focus on the unemployment that many professionals suffer when they graduate from an educational institution and that due to lack of practice or experience do not develop in their work area and choose to go to other branches or areas. In addition, inclusion cannot go unnoticed because those who make up this vulnerable group are also violated in their rights.

**Keywords:** Professional, labor law, labor market, human right, inclusion

## I. INTRODUCCIÓN.

Uno de los temas más importantes e interesantes de nuestra actualidad, es hablar sobre “el empleo en México” o en este caso el desempleo que existe en el ámbito de los profesionistas que recién egresan de una casa de estudios para contribuir a la mejora de la sociedad. Sin embargo, varios estudios realizados en distintos países han demostrado que un número importante de egresados de instituciones de educación superior realizan trabajos que no requieren del título universitario o que no utilizan los conocimientos y habilidades adquiridos, lo que ha generado fenómenos como la sobre educación y el desfase de conocimientos, así como un efecto negativo sobre los salarios.

Por lo tanto, el problema no sólo es el desempleo de los profesionistas, sino las condiciones en las que se insertan en el mercado de trabajo las cuales generan una desvalorización de los conocimientos adquiridos sin una aplicación o reconocimiento real y, sobre todo, sin ninguna perspectiva de certidumbre laboral.

Debido a esto, en el presente trabajo, surge el interés de analizar, por un lado, el mercado de trabajo de profesionistas en México con el objetivo de lograr una vinculación entre las instituciones de educación superior y los sectores productivos que permita revertir el deterioro salarial y, por otro lado, las variables que determinan el salario de los profesionistas, los cuales constituyen un segmento muy particular del mercado de trabajo. Para ello, también queda destacar que se necesita el apoyo de las instituciones públicas

## II. EL EMPLEO PROFESIONAL EN MÉXICO.

El mercado laboral en México, funge un papel muy importante ya que, para adquirir un empleo, se compite por mejores salarios y puestos de trabajo, y que este es definido por ciertos factores, que son: la escolaridad, la experiencia, la rama, la empresa, entre otros. El mercado de trabajo, por su parte, asigna los recursos humanos en busca de empleo en vacantes y nuevos puestos laborales, mientras que la oferta laboral es determinada por factores demográficos, como son: el tamaño y el crecimiento de la población, la edad, el sexo y el estado

civil; también está determinada por factores económicos, culturales y tecnológicos.

En las últimas décadas, el mercado de trabajo de profesionistas en México se ha visto desmembrado, entrando en una fase de desgaste, producto de varios factores como un bajo crecimiento económico que se ha prolongado por varias décadas y crisis recurrentes que han impedido que el país genere fuentes de trabajo con la misma dinámica con la que se genera la oferta de mano de obra calificada.

### LA COVID-19 Y EL PROFESIONISTA.

En los últimos dos años, por la pandemia del covid-19, el mundo laboral atravesó una transformación general y de gran impacto a nivel mundial. Este cambio ha traído consigo graves desequilibrios y riesgos para ciertos grupos de trabajadores, como son, principalmente, los profesionistas y los trabajadores adultos sin estudios superiores.

En cuanto a los profesionistas nos referimos que, la experiencia laboral es una de las grandes dificultades a las que se enfrentan. Para empezar, la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, coloquialmente conocidos como “ninis”, supera por mucho el promedio de los países que integran la OCDE: 21% frente a 13.2%.

Además, la probabilidad de desocupación para este sector (de entre 20 y 30 años de edad) una vez que sale del sistema educativo, ha pasado de 35% a 38% en la última década. Quiere decir que los jóvenes mexicanos se enfrentan, cada vez más, a la falta de oportunidades laborales.

Con respecto a los trabajadores adultos sin estudios superiores, el gran reto que enfrentan tiene que ver, sobre todo, con la capacidad de adaptarse a las exigencias actuales y futuras del mundo laboral. La transición hacia nuevos procesos tecnológicos, así como la tendencia de las empresas a solicitar conocimientos multidisciplinarios, son requisitos cada vez más requeridos a los empleados.

No obstante, para que este proceso laboral sea eficaz de manera positiva, el gobierno debe de implementar

Número 5. agosto-diciembre 2021

estrategias de políticas públicas junto con el sector privado, y así pueda haber un aumento en los empleos para los ciudadanos, ya que cabe resaltar, que los profesionistas, los jóvenes y todos los que incorporan esta sociedad, ayudan para que la economía vaya caminando y fluyendo de una manera, pues sin la participación de todos será complicado alcanzar los objetivos deseados.

### ESTADÍSTICAS.

La fuerza laboral de Profesionistas y Técnicos durante el cuarto trimestre de 2021 fue 9.38 millones de personas, cuyo salario promedió los \$6.41 mil trabajando alrededor de 38.2 horas a la semana. La edad promedio de Profesionistas y Técnicos fue de 39.8 años. La fuerza laboral se distribuyó en 60.5% hombres con un salario promedio de \$6.75 mil y, 39.5% mujeres con salario promedio de \$5.88 mil.

En la gráfica anterior, se plasma la población que estuvo activa en el último trimestre del año 2021, tomando en cuenta a cada uno de los estados que conforman la República Mexicana y de sus profesionistas que se desenvuelven en cada uno de ellos.

Los mejores salarios promedio que recibieron Profesionistas y Técnicos fueron en Baja California Sur (\$12.8 miles), Nuevo León (\$10 miles) y Coahuila de Zaragoza (\$9.83 miles), mientras que la fuerza laboral fue mayor en Estado de México (1.37 miles), Ciudad de México (1.16 millones) y Jalisco (701 miles).

### III. DERECHO HUMANO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.

El trabajo es una condición humana, en donde se busca facilitar el desarrollo humano de una manera retribuida que resulta de la actividad y de su esfuerzo para llegar a una buena vida. De este modo, el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de Derechos Humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar..

Estos derechos humanos protegen a los individuos que realizan una actividad en plena libertad, sabiendo que existen prerrogativas que al desarrollarse desembocan en la justicia del trabajo. Ahora bien, los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social para hacerlos valer:

A la seguridad social. (Ley del seguro social)

Al derecho a la permanencia en un empleo. (Ley federal del trabajo; artículo 21)

Al derecho de ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa. (Ley federal del trabajo; título segundo; capítulo IV)

A un salario. (Ley federal del trabajo; título tercero; capítulo V)

A una vivienda. (Constitución política de los estados unidos mexicanos; artículo 4)

A una capacitación y adiestramiento. (Ley federal del trabajo; título cuarto; capítulo III bis)

A una jornada máxima laboral. (Ley federal del trabajo; título tercero; capítulo II)

Al reparto de utilidades. (Ley federal del trabajo; título tercero; capítulo VIII)

Al derecho a la asociación profesional. (Constitución política de los estados unidos mexicanos; artículo 9)

Por ello es de mera importancia el fomentar una cultura laboral, llevada de la mano por los derechos humanos para que se hagan valer de una manera eficaz y pronta. En México estos derechos están plasmados en los artículos 5° y 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de sus leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo y Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y de todos los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte.

Los derechos humanos laborales, cuentan con instancias, para hacerlos valer, que son pertenecientes a órganos del poder legislativo, organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacionales.

Número 5. agosto-diciembre 2021

En el siguiente mapa (gráfico 2), podemos percatar que existen estos mecanismos para respetar todos nuestros Derechos Humanos, en este caso, nos referimos a los laborales. Los derechos humanos laborales están en constante expansión en virtud del desarrollo económico de los países. Los habitantes de los Estados que son parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos pueden hacerlos valer a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CADDHH), la cual tiene la facultad de recomendar a los Estados miembros que informen las acciones que implementen para el respeto de los citados derechos.

#### IV. LA INCLUSIÓN LABORAL EN MÉXICO.

Antes que nada, es necesario aclarar la definición de “inclusión” para el desarrollo de este punto, según la UNESCO:

“La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades...”

Esto quiere decir que se asegura que todas las personas sin distinción puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades que se encuentran en su entorno.

En esta agenda para el 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sustentable, se busca el implementar una igualdad de remuneración en todos los sectores de la sociedad, lo cuales lo conforman los hombres, mujeres y todos los que integran los grupos prioritarios. Como bien sabemos, todas las personas, al menos en México, somos iguales ante la ley, según lo especifica el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así mismo, se debe de generar la igualdad en todos los espacios de convivencia y en las remuneraciones pecuniarias que tengamos a lo largo de nuestra etapa laboral.

Usualmente para el Gobierno es prioritario generar las condiciones necesarias para la incorporación de las personas a un trabajo digno y socialmente útil, en especial favorecer que los grupos en situación de

vulnerabilidad cuenten con oportunidades de empleo e impulsar el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores. La posibilidad de participar plenamente en el mercado de trabajo constituye uno de los principales factores para la inclusión social y el desarrollo de las personas, lo que a su vez fortalece el tejido social.

Una sociedad justa e inclusiva se construye con empleos dignos para todos sus habitantes, por ello resulta trascendente que las personas tengan empleos que les permitan llevar el sustento diario a sus familias, además de la expectativa de un mejor futuro para sus hijas e hijos.

En México viven 120.5 millones de habitantes, de los cuales alrededor de 88 millones de personas tienen edad para trabajar. Las mujeres representan más de 52% del total, no obstante, sólo participa en el mercado laboral el 42.5%, un claro referente del desafío que enfrenta el país para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las personas con discapacidad, cuyo número asciende a 6.1 millones según el último Censo de Población y Vivienda, también enfrentan obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente los relacionados con actos discriminatorios y la falta de infraestructura adecuada en los centros laborales. En nuestro país habitan 12.5 millones de personas adultas mayores. De éstas, poco más de 4 millones cuentan con un empleo. El ritmo al que crece este sector de la sociedad duplica el ritmo de crecimiento de la población del país en virtud del incremento en la esperanza de vida. Lo anterior quiere decir que la demanda por satisfacer cuando menos las necesidades básicas de este grupo de la población están en aumento.

Otro sector de la población que enfrenta dificultades para conseguir un empleo es el de los jóvenes. En México existen 21.3 millones de jóvenes entre los 15 y 24 años de edad, y parte de ellos ha expresado que sus principales problemas son la falta de oportunidades de empleo y la experiencia que en muchas ocasiones se los impide adquirir (Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, 2010). En la actualidad de los poco más de 2 millones de personas desocupadas en México casi la mitad son jóvenes mayores de 15 años y menores de 25.

## VI. CONCLUSIONES.

La falta de oportunidades para los jóvenes en general y para los profesionistas es una realidad difícil de negar en México, con causas y efectos plenamente ubicados y analizados; y con una permanencia amplia en el tiempo que puede alcanzar a dos o tres décadas más, lo que hace de vital importancia generar un plan maestro de largo alcance en el tiempo y en el espacio que permita revertir los efectos perversos que la falta de generación de plazas para profesionistas nos ha traído: desempleo, subempleo, migración, fuga de cerebros, etc., y transformarlos en oportunidades para el crecimiento económico y la generación de condiciones para un mayor bienestar presente y futuro.

El aumento de la cobertura de educación superior, que ha resultado en un incremento en el número de profesionistas que se incorporan al mercado de trabajo, no ha sido acompañado por niveles de crecimiento económico suficientes para la creación de los correspondientes puestos de trabajo. Ello, junto con una serie de factores, ha creado una serie de distorsiones en el mercado de trabajo de los egresados de instituciones de educación superior.

La situación del mercado laboral de profesionistas en el país debiera llevar a replantear no sólo la política económica, de manera que se promoviera mayor crecimiento de la producción y del empleo, sino también la política educativa nacional para promover que los esfuerzos por aumentar la cobertura en educación superior se ligen de manera efectiva a la pertinencia de las carreras y que los planes y programas de estudio de los diversos programas educativos se adecuen para que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades que realmente requiere la sociedad.

## VII. REFERENCIAS.

Digitales

[https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/dfensor\\_09\\_2018.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/dfensor_09_2018.pdf)

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

<https://www.oecd.org/>

<https://datamexico.org/es/profile/occupation/profesionistas-y-tecnicos?employSelector1=workforceOption>