



PARA UN SALARIO DIGNO, PRIMERO LA POSIBILIDAD DE INSERCIÓN LABORAL

Mariana Becerra Pérez, Investigadora del CEEY

Ciudad de México, 6 de marzo de 2024

CONTENIDO

- Movilidad social en México.
- La movilidad social y el mercado laboral en México.
- La exclusión en el mercado laboral en México.
- El papel de la empresa para promover la movilidad social.
- Conclusiones.



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias

PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

La **movilidad social** es el cambio en la condición socioeconómica de las personas. Dicho cambio puede implicar mejoras o retrocesos en riqueza, educación, ocupación, ingresos, salud, entre otras dimensiones sociales y económicas.

La movilidad social refleja el nivel de igualdad de oportunidades entre la población: **a mayor igualdad de oportunidades, mayor movilidad social.**



608
buenas leyes, justas y permanentes.
/EY, abril 2000



El CEEY ha hecho de su tarea editorial una especialidad en movilidad social y en historia contemporánea de la banca en México. Como parte de su producción en estas dos grandes áreas se han elaborado diagnósticos y recomendaciones de política pública.



MÉXICO ES UN PAÍS CON BAJA MOVILIDAD SOCIAL Y GRANDES CONTRASTES REGIONALES



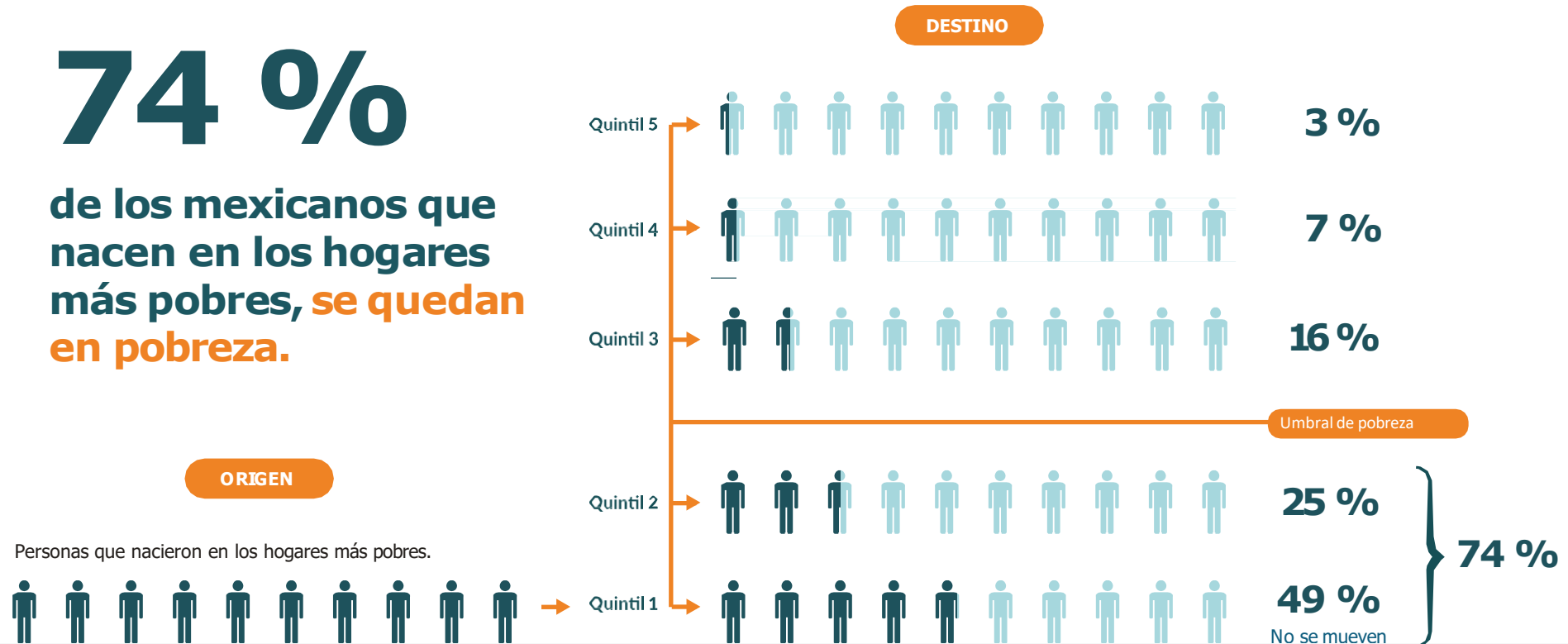
Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



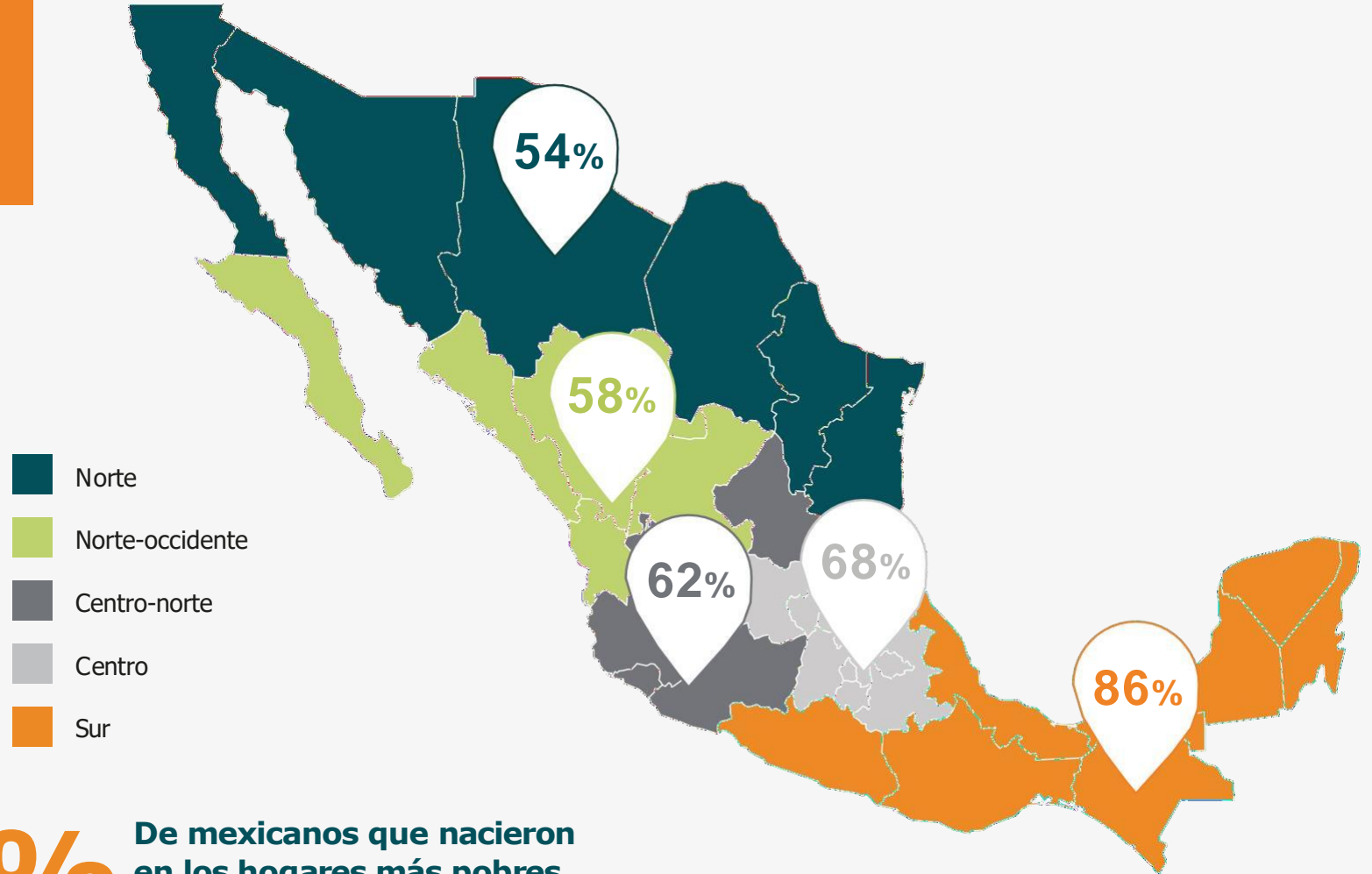
BAJA MOVILIDAD SOCIAL ENTRE LOS MÁS POBRES

74 %

de los mexicanos que nacen en los hogares más pobres, **se quedan en pobreza.**



LAS POSIBILIDADES DE QUEDARSE EN POBREZA SON DISTINTAS PARA CADA REGIÓN



% De mexicanos que nacieron en los hogares más pobres y que se quedan en pobreza



EL MERCADO LABORAL MEXICANO NO AYUDA A QUE HAYA MAYOR MOVILIDAD SOCIAL



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

LA MOVILIDAD SOCIAL Y EL MERCADO LABORAL MEXICANO

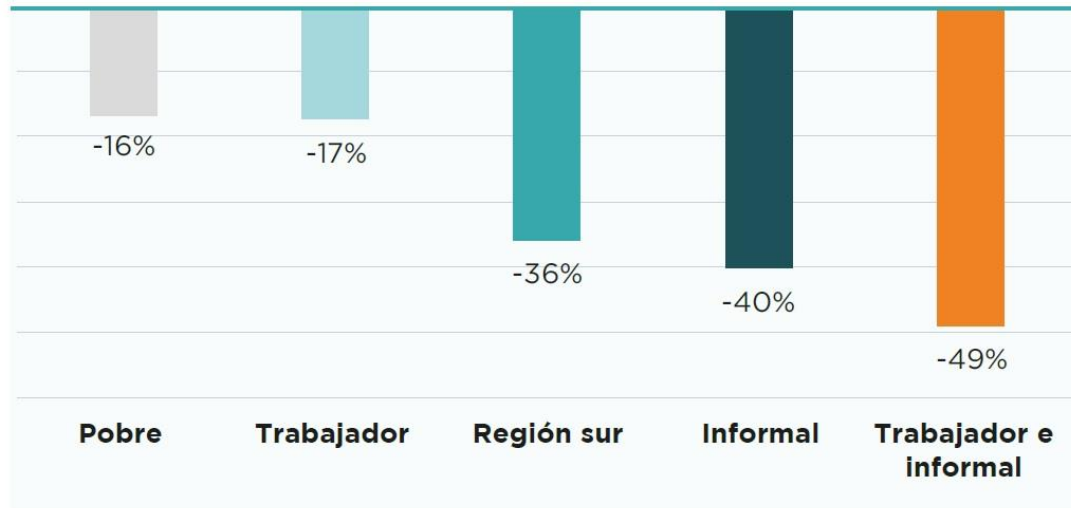
- El nivel socioeconómico y la región de origen afectan la calidad del primer empleo.
- El primer empleo determina si la trayectoria laboral será formal o informal.



LA FORMALIDAD DEL PRIMER EMPLEO

Para el mismo logro educativo, el acceso al empleo formal depende sobremanera del nivel socioeconómico del hogar de origen.

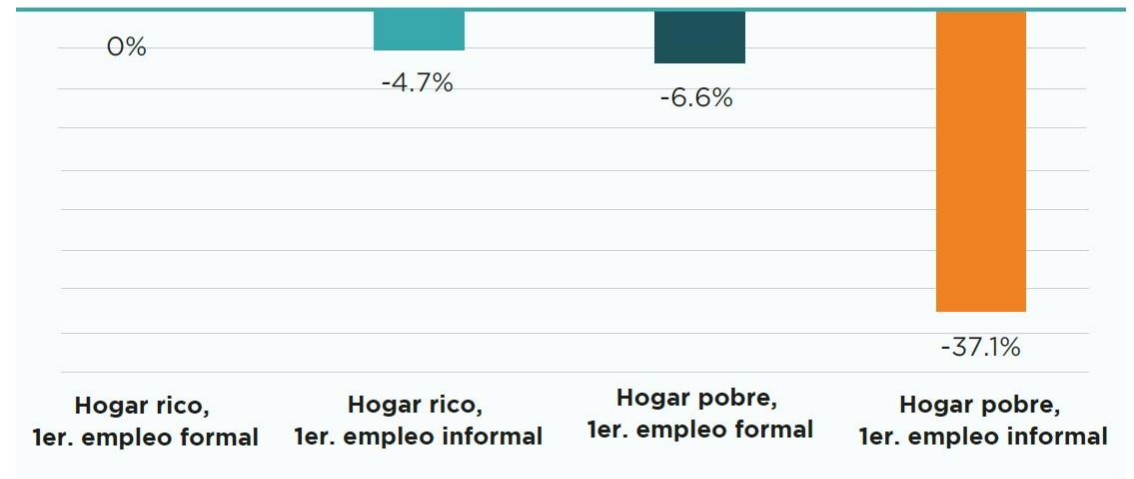
Reducción en la probabilidad de tener un primer empleo formal, según características del padre y la región de origen



Grupos de comparación: hombres con educación media superior de la región norte, cuyo padre era patrón o autoempleado, formal y nivel de riqueza medio-alto.

La formalidad del primer empleo reduce el impacto negativo que tienen condiciones socioeconómicas de origen desfavorables.

Reducción en la probabilidad de ser trabajador formal, según hogar de origen y condición del primer empleo



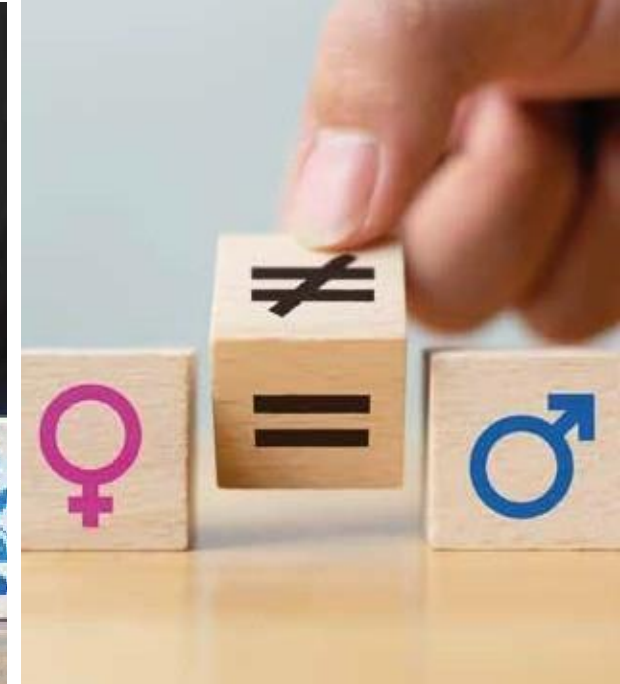
Grupos de comparación: hombres con educación media superior. **Hogar de origen rico:** nivel de riqueza alto, padre patrón o autoempleado, formal, de la región norte. **Hogar de origen pobre:** nivel de riqueza bajo, padre empleado o jornalero, informal, de la región sur.



LA EXCLUSIÓN EN EL MERCADO LABORAL

- Factores relacionados con el género explican la mayor parte de la exclusión laboral reportada en México.
- Las mujeres tienen mayor probabilidad de perder una posición laboral inicial ventajosa y de permanecer en un trabajo no remunerado.
- Además de lo anterior, las mujeres tienen menos oportunidades de construir una trayectoria laboral exitosa.
- Existen millones de personas excluidas del trabajo por razones de género, salud o discapacidad, apariencia física; por vivir en zonas marginales o por falta de formación académica.

**LO ANTERIOR
SUCEDE EN BUENA
MEDIDA POR LOS
ESQUEMAS
DE INSERCIÓN
LABORAL QUE NO
TOMAN EN
CUENTA LAS
CONDICIONES
SOCIOECONÓMICAS
DE ORIGEN**



- Las personas consiguen trabajo gracias a los contactos y recomendaciones de familiares, amigos y compañeros. Si estos están en el sector informal o en una zona marginal, ello determinará sus oportunidades de empleo.
- Las empresas emplean técnicas de reclutamiento y selección basadas en recomendaciones, o en señales como la educación, el tipo de escuela o las credenciales familiares.
- Las empresas discriminan, en muchos casos sin saberlo, por el sexo, tono de piel o apariencia, las condiciones de salud, discapacidad, edad, entre otras.






¿CÓMO PODEMOS CAMBIAR ESTA SITUACIÓN?



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



LAS EMPRESAS SON FUNDAMENTALES PARA LOGRARLO.

- Se requiere que las empresas adopten procesos de contratación que equilibren las oportunidades de participación de distintos tipos de población.
- Se debe asegurar que las condiciones de origen de desventaja y ciertas características personales no afecten negativamente las oportunidades de inserción laboral.





Los cambios necesarios se pueden implementar en las **áreas de recursos humanos:**

A) PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD. Se requiere eliminar los sesgos contra poblaciones en desventaja con la ampliación de espacio de búsqueda en la etapa de reclutamiento.

B) CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO. Que exista imparcialidad en los procesos de promoción, reclutamiento, selección e inducción.

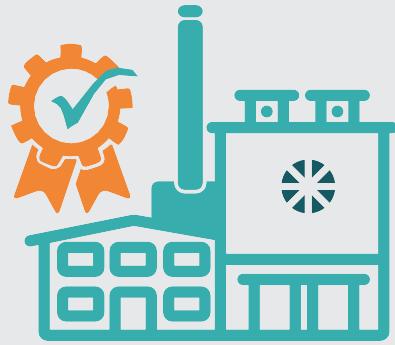
C) COMPROMISO EMPRESARIAL-LABORAL. Contar con esquemas para determinar salarios justos, flexibilidad laboral y apoyos específicos para las y los trabajadores.

D) CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL. Es importante que las oportunidades de desarrollo profesional y promoción, así como el acceso a los derechos laborales (LFT) estén garantizados para todos los trabajadores.



LOS TRABAJADORES GANAN Y LAS EMPRESAS TAMBIÉN

LOS BENEFICIOS



Reconocimiento público,
por contribuir a que la
sociedad mexicana sea
más fluida y dinámica.



**Mayor fidelidad de las y
los trabajadores,** por tener
mejores oportunidades de
crecimiento laboral.



Más eficiencia,
por aprovechar mejor
el talento que hay fuera
y dentro de la empresa.

EN CONCLUSIÓN

- Para que todas las personas puedan acceder a los pisos mínimos o dignos en lo referente a las recompensas en el mercado laboral, se requiere remover barreras a la **entrada, permanencia y avance en el mercado de trabajo** que están asociadas a las circunstancias de origen de las personas.
- Se requiere establecer **regulaciones**, tanto al interior de las empresas en sus procesos de contratación como en el marco regulatorio que nos rige, para así **garantizar igualdad de oportunidad y equidad de trato**.
- Adoptar estas medidas va más allá de una cuestión de justicia social, ya que además de generar un mayor espacio de realización para la población que enfrenta más barreras de acceso al trabajo remunerado, **también beneficia a las empresas** al ampliar más su abanico de posibilidades de identificación y contratación de personal con talento.

¡GRACIAS!

 ceey.org.mx

 @ceeymx

 @ceeymx

 @ceey

 ceeymx

 @ceey_mx