

BOLETÍN NO.3
DICIEMBRE
DE 2020

BOLETÍN DE MOVILIDAD SOCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



La fotografía fue tomada antes de la pandemia.

- El presente boletín identifica la población que sufre exclusión y rotación laboral negativa, así como un mal emparejamiento entre sus conocimientos y competencias y el puesto o el trabajo que realizan.
- Los principales factores de exclusión laboral son el género, la discriminación por edad o aspecto físico, y la falta de demanda de trabajo en la zona de residencia.
- La elevada rotación laboral por renunciadas se debe a cuestiones de género, a la baja productividad laboral y a prohibiciones familiares. La proveniente de despidos se relaciona con condiciones de salud, edad y cuestiones de género.
- Los malos emparejamientos entre trabajadores(as) y empleos se observa en búsqueda de trabajo para que el salario corresponda a la productividad percibida, para mejorar la calidad del empleo o que el capital humano sea mejor apreciado.
- Tanto por equidad como por eficiencia, las políticas y leyes laborales deben combatir la discriminación, ampliar la seguridad social y fortalecer la capacitación laboral para desarrollar competencias, habilidades y destrezas de la población afectada.
- Al inicio de 2020, la movilidad laboral nacional fue mayor que en 2019 en servicios de salud, capacitación e ingreso. Históricamente, el acceso a los servicios de salud se asocia con una mayor capacitación y esta con un mayor ingreso.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar de las personas depende de elementos básicos; a saber, acceso a servicios de salud, a educación y a un ingreso para subsistir. Mejorar la situación socioeconómica en estas y otras dimensiones, es decir, experimentar movilidad social ascendente, está ligada a la trayectoria de los individuos en el mercado laboral. La movilidad social ascendente se mantendrá baja mientras grandes grupos de la población no cuenten con oportunidades de participar exitosamente en el mercado de trabajo.

Los objetivos centrales del presente boletín son reportar el tamaño y composición de la población en edad de trabajar que sufre exclusión laboral, analizar la rotación negativa en México, e identificar los principales factores asociados a dichas condiciones. También se busca estimar la incidencia y las características principales de los malos emparejamientos entre trabajadores y empleos. Los datos utilizados provienen del cuestionario sociodemográfico y de empleo ampliados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), mismo que se publica solo en el primer trimestre de cada año. El análisis cubre el periodo desde 2007 hasta 2020.

Además, se presentan los indicadores que dan seguimiento a la movilidad laboral en las dimensiones de acceso a los servicios de salud, capacitación para el trabajo e ingreso laboral. Se examina brevemente la relación entre estas dimensiones. El análisis también corresponde a la información de la ENOE para el primer trimestre de 2020.

2. EXCLUSIÓN, ROTACIÓN Y EMPAREJAMIENTOS LABORALES EN EL MERCADO DE TRABAJO MEXICANO

En México, una proporción importante de la población en edad de trabajar se encuentra excluida del mercado laboral. La falta de educación y capacitación, la discriminación por género, edad, raza o aspecto físico, los acuerdos laborales y familiares desfavorables para las mujeres, la discapacidad o los problemas crónicos de salud, o vivir en zonas de pobreza y marginación elevadas son algunos de los muchos factores involucrados. Más aún, dichos factores intervienen en los flujos de salida del mercado laboral, como en los despidos y las renunciaciones. En otras palabras, se trata de factores de riesgo también para quienes logran insertarse y acceder a un empleo. Un peligro adicional permanente entre quienes lo logran es el mal emparejamiento con sus empleadores(as). Lo anterior genera empleos precarios; es decir, trabajos no solo con bajos salarios, mal ambiente laboral, falta de acceso a la seguridad social, sino también con baja valoración de las competencias de las y los trabajadores. Un porcentaje importante de quienes buscan cambiar de empleo lo hace para escapar de ese tipo de relación laboral y mejorar así sus oportunidades de alcanzar una trayectoria laboral más exitosa.

2.1 PARTICIPACIÓN LABORAL

En el primer trimestre de 2020, 25.8 % de la población inactiva, pero en edad de trabajar, se encontraba en esa situación de manera involuntaria. Estas 7.2 millones personas —de las cuales el 77 % son mujeres y el 23 % son hombres— quisieran

participar en el mercado laboral, o tienen necesidad de hacerlo, pero, debido a diversos factores que están fuera de su control, ni están ocupadas ni buscan un trabajo. Este conjunto de la población se puede denominar como *excluido del mercado laboral*.

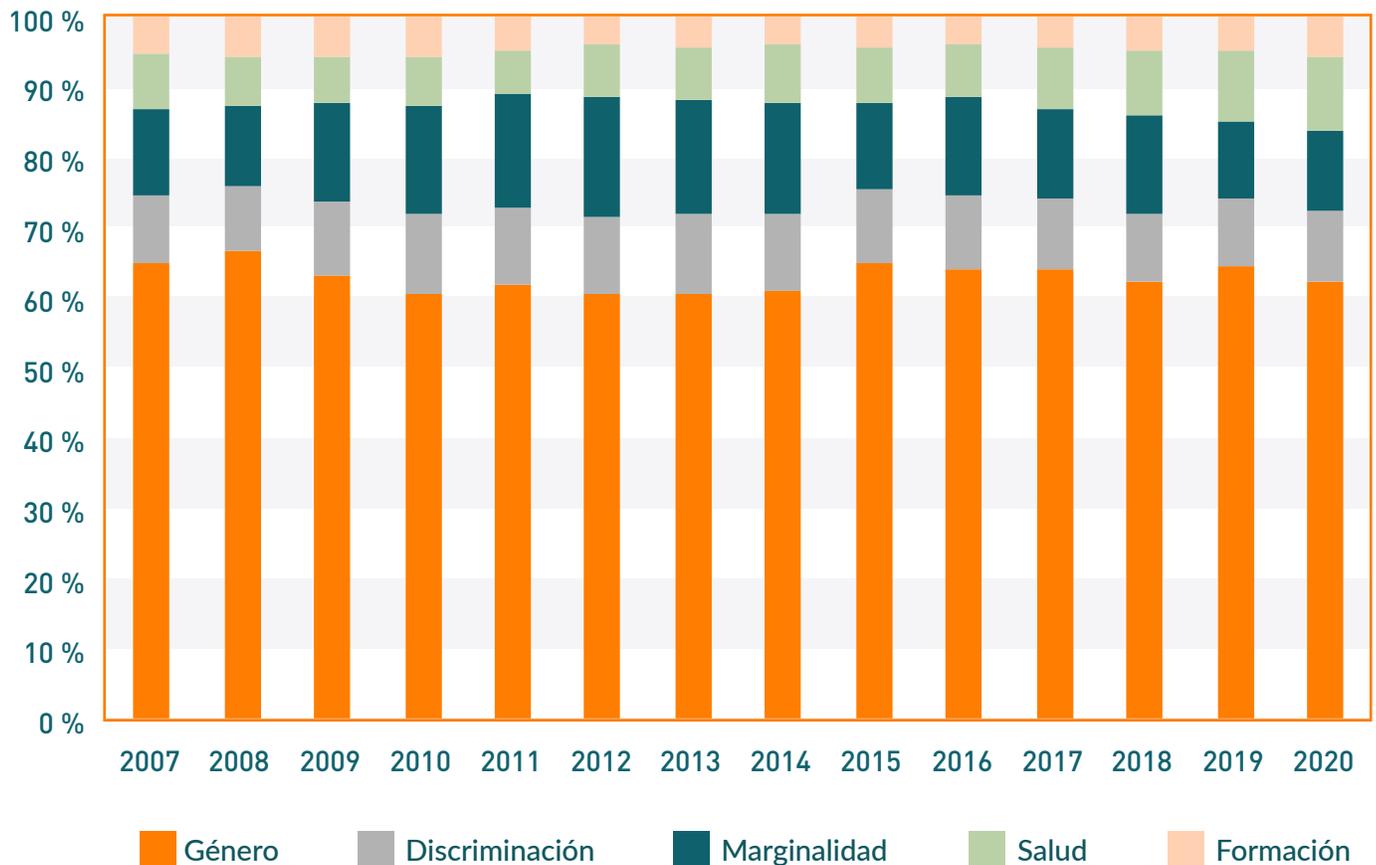
Durante el periodo 2007-2020, en promedio, el 41.9 % de las personas en situación de exclusión laboral mencionó alguna razón asociada con su inactividad. El análisis de la distribución de respuestas para ese periodo arroja, en promedio,

los siguientes resultados.

Un 63.1 % mencionó una razón asociada con su situación marital, los cuidados en el hogar o falta de autonomía de decisión. Ejemplos que se mencionaron son embarazo, el cuidado de niños(as), enfermos(as) o ancianos(as), o la prohibición de trabajar por parte de un(a) familiar. Dado que estas respuestas se identifican en general con la situación de las mujeres en México, estas razones se agrupan bajo el factor «género» (Gráfica 1).

GRÁFICA 1.

FACTORES PERCIBIDOS COMO CAUSANTES DE EXCLUSIÓN LABORAL POR LA POBLACIÓN AFECTADA
(PORCENTAJE DE RESPUESTAS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2007 - 2008 segundo trimestre y ENOE 2009 - 2020 primer trimestre.

El segundo factor más importante que afecta la participación laboral en cuanto a la exclusión es vivir en una zona de alta marginalidad donde la demanda laboral es débil o está sujeta a estacionalidad: 13.4 %. Este factor se denomina *marginalidad*. Por su parte, 10.4 % asoció su situación de exclusión con la discriminación: falta de ofertas laborales debido a su edad o a su aspecto físico (Gráfica 1).

Un 8.1 % de las respuestas se relacionó con el factor salud, y es el caso de personas que perciben su inactividad como asociada con una condición de salud crónica o con alguna discapacidad. Finalmente, un 4.7 % mencionó razones asociadas con el factor formación; es decir, lo que sabe hacer no tiene demanda, y sus habilidades o conocimientos actuales no son los que buscan las y los empleadores (Gráfica 1).

Las respuestas son estables durante todo el periodo, lo que sugiere una razón subyacente estructural detrás de los factores mencionados. No obstante, el porcentaje de las respuestas asociadas con la salud presenta una clara tendencia al alza en los últimos años. Por su parte, el porcentaje de las respuestas asociadas con el género y con la formación se mantuvo relativamente constante, y el relacionado con la marginalidad y con la discriminación se redujo ligeramente (Gráfica 1).

2.2 DESVINCULACIONES

La rotación laboral en México es muy elevada. Dejar un empleo puede ser por causa voluntaria —como es el caso de una renuncia— o involuntaria —como el despido—. En ambos casos, las consecuencias

pueden ser duraderas en la participación laboral futura y, por ende, afectan la trayectoria laboral de las personas si el desvincularse de un empleo se asocia con factores que salen del control de las personas.

2.2.1 RENUNCIAS

La rotación laboral puede ser positiva. Ejemplo de ello es el renunciar por otro empleo con mejor salario o por la posibilidad de iniciar un proyecto independiente. No obstante, una proporción significativa de las renuncias se deben a factores desfavorables que limitan la movilidad social (51.5 % en el primer trimestre de 2020). Esta cifra corresponde a una población de unos 10 millones de personas que renunciaron alguna vez. De estas, 86 % fueron mujeres y 14 % hombres.

El análisis de los factores mencionados por quienes alguna vez renunciaron arrojó los siguientes resultados para el periodo 2007-2020. El 77.8 % de las renuncias se relacionaron con cuestiones de género: las personas dejaron sus trabajos porque contrajeron matrimonio, se embarazaron, o bien, tuvieron responsabilidades de cuidado en su familia. La segunda razón más importante (13.8 %) fue el empeoramiento de las condiciones laborales: jornadas más largas o salarios más bajos, que se asocian con empleos de baja productividad. Por su parte, cerca del 6.2 % del grupo analizado declaró que renunció a su empleo porque un familiar le prohibió continuar trabajando. Finalmente, el 1 % de las y los trabajadores renunció por un mal emparejamiento con su empleo, y otro 1 % declaró ser víctima de hostigamiento laboral (Gráfica 2).

A lo largo del tiempo, los porcentajes de renuncias asociados con el género y con la prohibición de trabajar han presentado una ligera tendencia a la baja, mientras el correspondiente a la baja productividad tuvo una tendencia al alza (Gráfica 2).

2.2.2 DESPIDOS

Si bien puede haber razones válidas para que un(a) empleador(a) despida a su trabajador(a), no son pocas las ocasiones en las que los despidos son injustificados. Por lo regular, estos últimos se

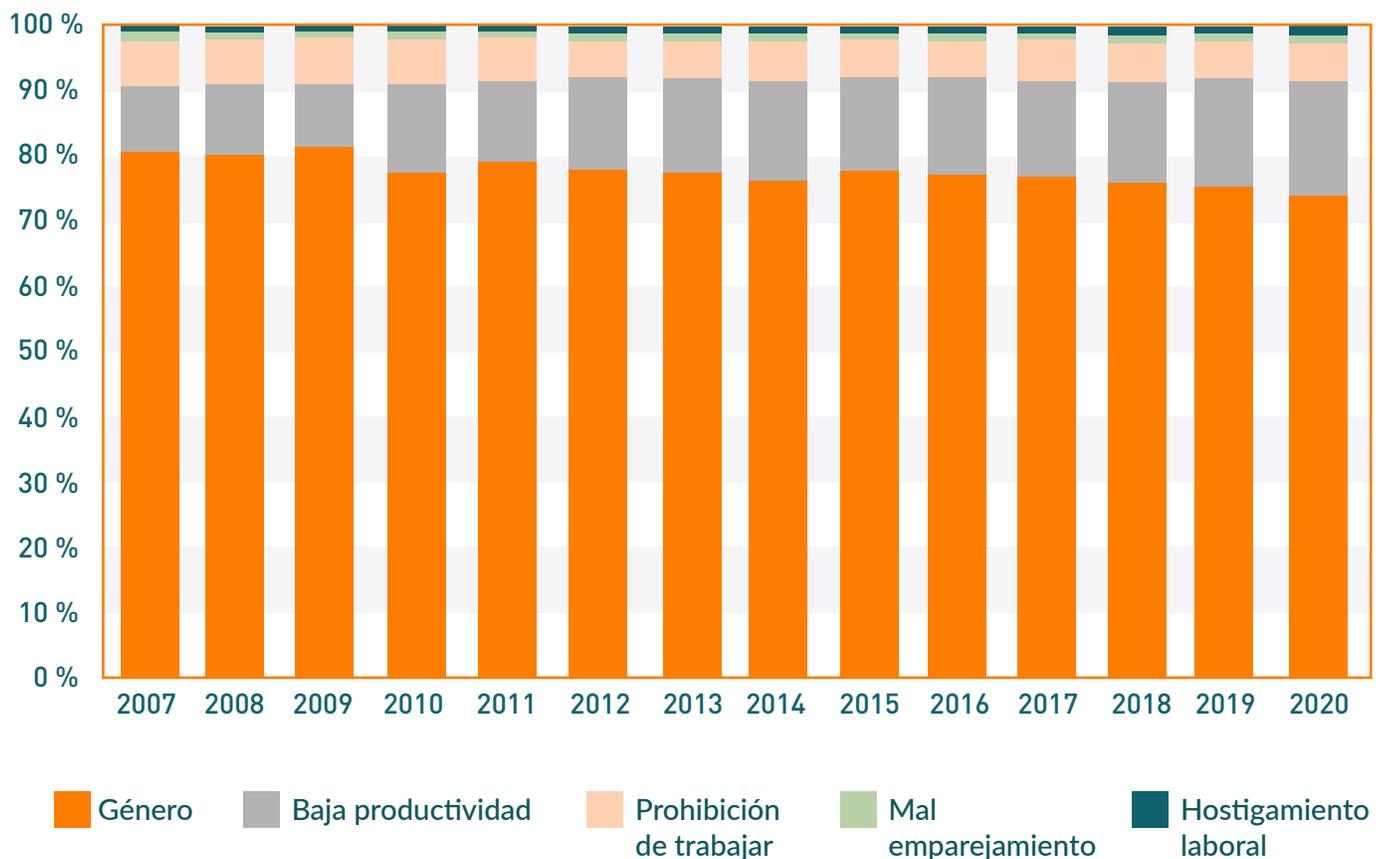
asocian con factores que revelan una situación de vulnerabilidad en la persona despedida, misma que, a su vez, limitará sus posibilidades de reinserción rápida en el ámbito laboral. En el primer trimestre de 2020, el porcentaje de despidos vinculados a estos factores fue 7.4 % (corresponde a 322 mil personas, de las cuales 55 % fueron hombres y 45 % mujeres).

Las razones mencionadas por las personas que fueron despedidas presentan el siguiente patrón

GRÁFICA 2.

FACTORES PERCIBIDOS COMO CAUSANTES DE RENUNCIA POR LA POBLACIÓN AFECTADA

(PORCENTAJE DE RESPUESTAS)



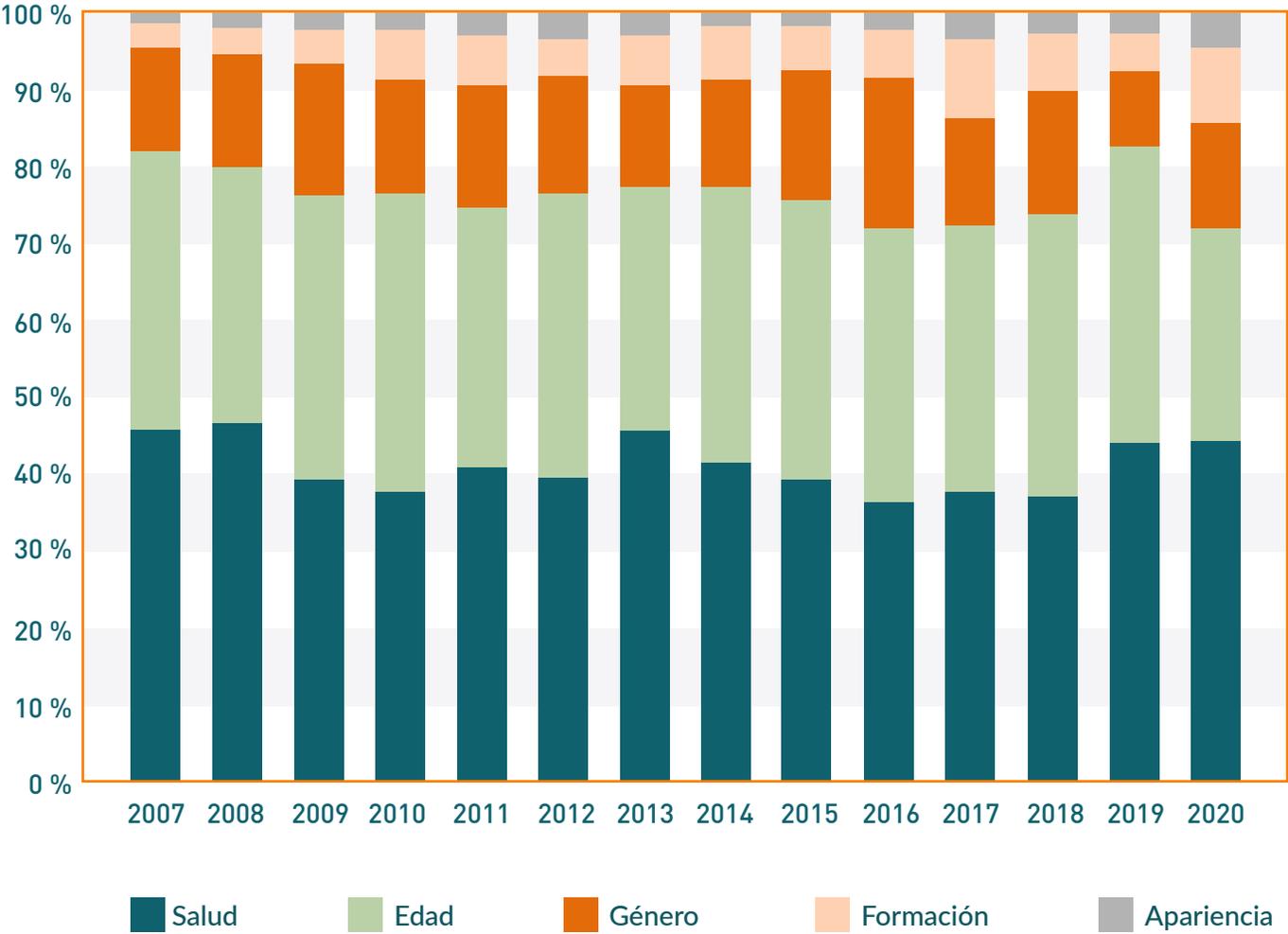
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2007 - 2008 segundo trimestre y ENOE 2009 - 2020 primer trimestre.

promedio para 2007-2020: el 41.3 % mencionó alguna condición de salud o discapacidad, y un 35.3 %, su edad. Entonces, cuestiones de salud y edad explican 76.6 % de los despidos en este grupo (Gráfica 3). Por su parte, 14.8 % reportó despido debido a un embarazo —cuestión de género— o responsabilidades de cuidado en su hogar —mismas que han recaído de manera injusta

y desproporcionada sobre las mujeres—. Asimismo, 6.3 % de las y los trabajadores reportaron que la razón de su despido fue su formación, no contar con capacitación o falta de experiencia. Finalmente, una fracción relativamente pequeña de este grupo (2.3 %) considera que fue despedida de su trabajo debido a su aspecto físico (Gráfica 3). En 2020, el porcentaje de despidos asociados con la edad

GRÁFICA 3.

FACTORES PERCIBIDOS COMO CAUSANTES DE DESPIDOS POR LA POBLACIÓN AFECTADA
(PORCENTAJE DE RESPUESTAS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2007 - 2008 segundo trimestre y ENOE 2009 - 2020 primer trimestre.

disminuyó con relación a los del año previo, y subió el porcentaje asociado con género, formación y apariencia física (Gráfica 3).

2.3 BÚSQUEDA DE TRABAJO

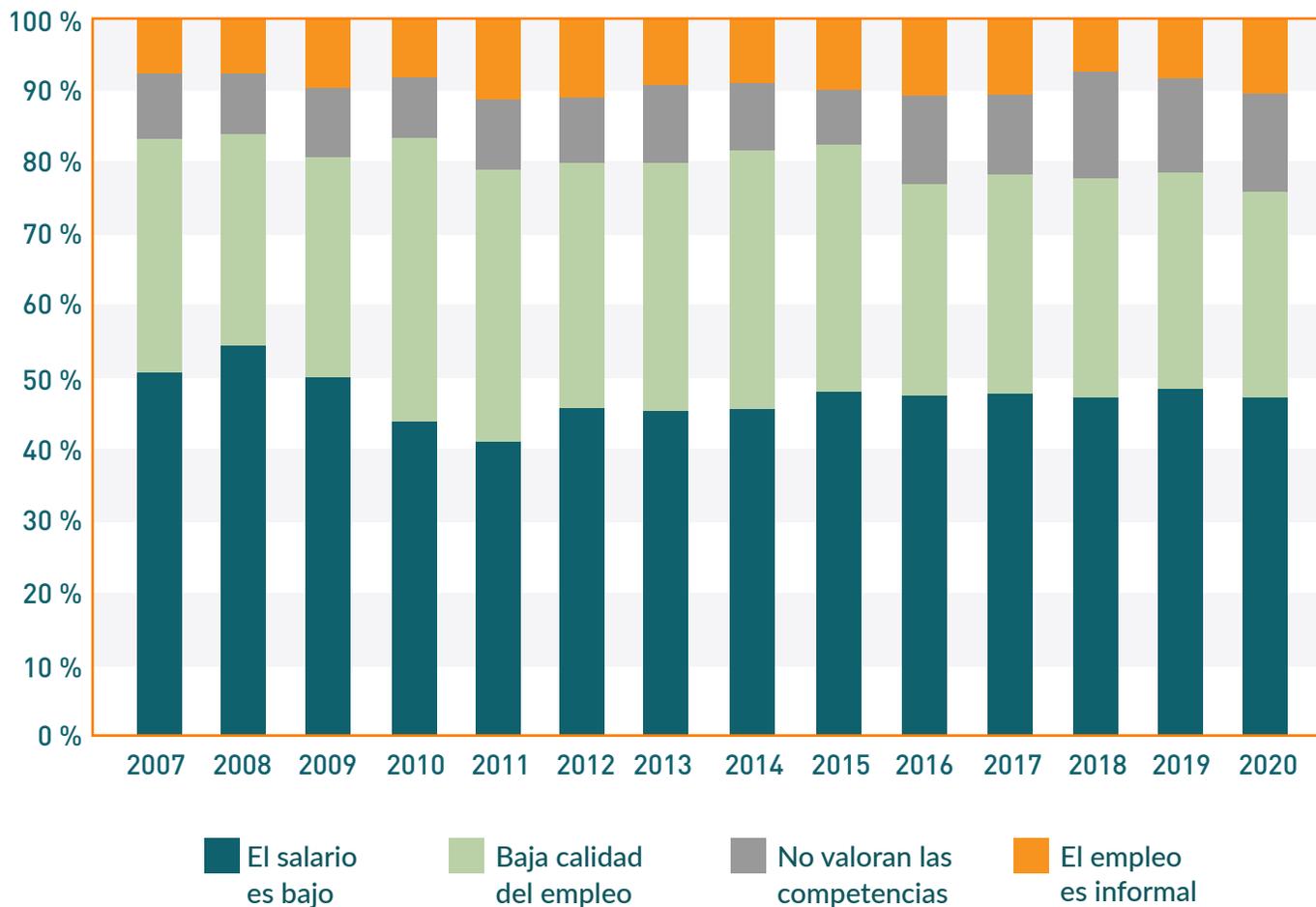
El mal emparejamiento entre las personas y

su empleo se revela cuando sus habilidades y competencias no se usan de manera efectiva. En el periodo 2007-2020, en promedio, 19.2 % de quienes buscan trabajo lo hacen porque perciben que sus habilidades no se aprovechan de manera efectiva. El promedio varía con los ciclos laborales: naturalmente decrece cuando el mercado laboral está bajo tensión —como durante una recesión—,

GRÁFICA 4.

FACTORES MENCIONADOS POR LA POBLACIÓN QUE BUSCA TRABAJO ASOCIADOS CON MALOS EMPAREJAMIENTOS EN EL EMPLEO

(PORCENTAJE DE RESPUESTAS)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2007 - 2008 segundo trimestre y ENOE 2009 - 2020 primer trimestre.

y se incrementa cuando la economía se recupera. En el primer trimestre de 2020, 17.1 % de las búsquedas de trabajo fueron por estos factores. Lo anterior involucró a 345 mil personas, de las cuales, 62 % fueron hombres y 38 % mujeres. El análisis de las razones para buscar trabajo presentó los siguientes resultados para el periodo 2007-2020:

- 1) El 47.5 % de las y los trabajadores buscó un trabajo con mayor salario porque sintió que el suyo estaba por debajo de su productividad.
- 2) El 32.7 % de las y los entrevistados buscó un empleo con mejor calidad (en término de horas trabajadas, beneficios, o ambiente laboral).
- 3) Por su parte, 10.6 % buscó un trabajo donde su capital humano fuera mejor apreciado.
- 4) Finalmente, el 9.2 % buscó un trabajo con acceso a seguridad social; es decir, buscó ingresar al sector formal.

En México, el sector formal tiene mayor productividad que el sector informal, por eso, estos y estas últimas trabajadoras se preocupan por la productividad y la seguridad social.

2.4 CONSIDERACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS LABORALES

El análisis presentado en las secciones anteriores indica que una buena parte de la población en edad de trabajar se encuentra involuntariamente inactiva,

o bien, fue despedida por circunstancias fuera de su control, como la edad o apariencia física, el hecho de ser mujer en el contexto cultural mexicano, o por circunstancias vinculadas con su hogar de origen o con su trayectoria laboral previa. También juegan un papel en esta situación el padecer una enfermedad crónica, tener alguna discapacidad o tener rezagos en la formación y capacitación. Ahora bien, una proporción importante de quienes están ocupados(as) busca cambiar de trabajo para salir de empleos precarios, con baja productividad y desea, a su vez, posibilidades de progreso.

Estos hallazgos no solo revelan una situación muy extendida de injusticia social, sino que también explican las razones de la baja participación de las mujeres en el mercado laboral e ilustran la falta de oportunidades de millones de personas para experimentar movilidad social ascendente a través del empleo en México. Estas condiciones generan pérdidas significativas de ingresos para los hogares mexicanos.

De esta manera, tanto por razones de equidad como de generación de ingresos, es importante que las políticas y leyes laborales se ajusten en la práctica para resolver estos problemas estructurales del mercado laboral mexicano. Por un lado, hay que hacer efectivas las acciones públicas y privadas antidiscriminatorias y promover la cobertura de seguridad social; por el otro, fortalecer la capacitación y la intermediación laboral para desarrollar, activar y aprovechar las competencias, habilidades y destrezas del grupo de población afectado (OCDE 2017).

3. LA MOVILIDAD LABORAL AL INICIO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

En los primeros meses de 2020 la pandemia de COVID-19 se anunció como una emergencia internacional. El 23 de marzo, el gobierno federal decretó la jornada de sana distancia, y se hizo oficial el confinamiento y la suspensión de actividades económicas en todo el país.

Pese a lo anterior, hubo algunos elementos favorables para una mayor movilidad en el

mercado de trabajo respecto al comienzo de 2019. En el año que concluyó en el primer trimestre de 2020, se incrementó ligeramente el porcentaje de ocupados(as) con acceso a la salud en virtud de su empleo, el porcentaje de población capacitada, el porcentaje de empleados(as) que aumentó en términos reales sus remuneraciones y el porcentaje de incremento en los ingresos laborales. Además, la desigualdad del ingreso laboral no se incrementó tanto como antes. El saldo final, sin embargo, es una muy ligera disminución del indicador global de movilidad laboral en los ingresos (ver cuadro siguiente y nota técnica al final del boletín).

INDICADOR DE MOVILIDAD	PRIMER TRIMESTRE 2019	PRIMER TRIMESTRE 2020
PEA que mantuvo u obtuvo una ocupación remunerada	82.78 %	82.52 %
Ocupados(as) que mantuvieron u obtuvieron servicios de salud por su empleo	32.53 %	33.41 %
Ocupados(as) que recibieron capacitación laboral (promedio)	2.21 %	2.74 %
Ocupados(as) que aumentaron su ingreso laboral	19.97 %	21.54 %
Cambio en ingreso laboral (promedio)	-0.45 %	0.21 %
Cambio en la desigualdad del ingreso laboral (promedio)	0.65 %	0.05 %
Correlación ingreso inicial-final	0.65	0.64
Movilidad neta	0.0077	0.0067

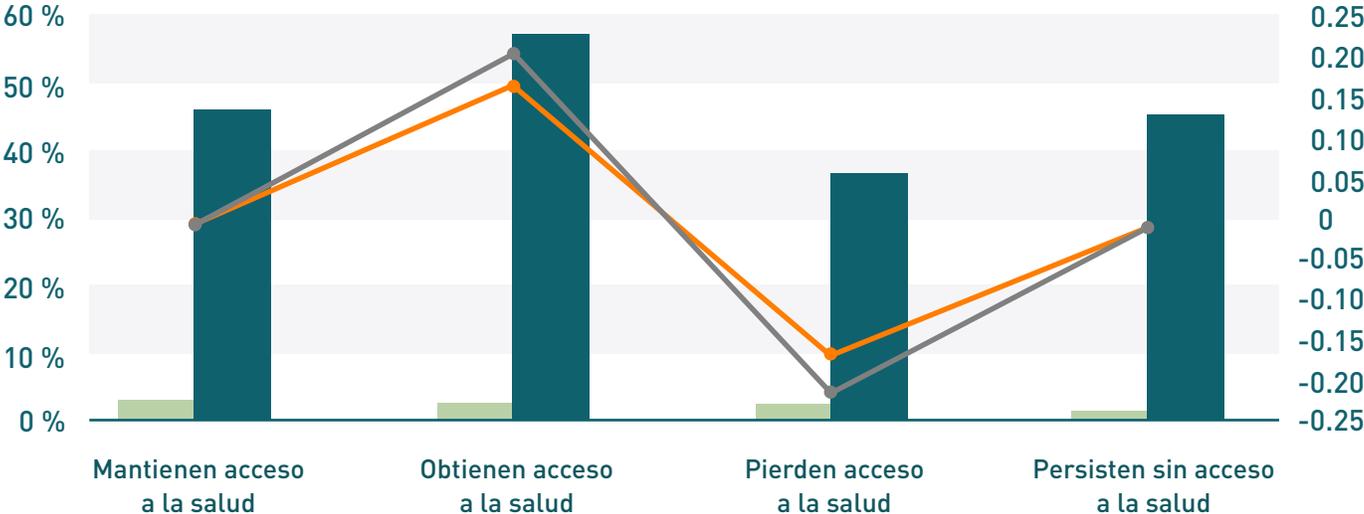
Al examinar el periodo 2006-2020, se encuentra que quienes mantienen u obtienen acceso a servicios de salud, presentan mejores indicadores de movilidad en capacitación y en ingresos que quienes los pierden o persisten en el mercado laboral sin acceso a servicios de salud (ver Gráfica 5). En particular, los mejores indicadores corresponden al grupo con acceso a los servicios de salud y los peores a quienes los pierden.

Al ser el acceso a los servicios de salud una aproximación a la formalidad del empleo, esto sugiere que el pasar del sector informal al formal brinda no solo la oportunidad de capacitación para el trabajo, sino también un mayor ingreso.

Por otra parte, al distinguir a las y los ocupados según capacitación, se encuentra que quienes

GRÁFICA 5.

INDICADORES DE MOVILIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN TRANSICIÓN EN EL ACCESO A LA SALUD
(PROMEDIO 2006-2020)



- Porcentaje de trabajadores capacitados, promedio (eje izquierdo)
- Porcentaje de ocupados que aumentaron su ingreso laboral (eje izquierdo)
- Cambio en el ingreso laboral promedio (eje derecho)
- Movilidad neta (valor del índice en el eje derecho)

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006 - 2020, hasta el primer trimestre de 2020.

podieron separarse de sus actividades laborales para recibir capacitación (cálculo estricto), en general, presentan mejores indicadores de movilidad (acceso a salud e ingresos) que aquellos(as) en el grupo más amplio, que también incluye a quienes tuvieron que trabajar mientras dedicaban tiempo a capacitación o actividades educativas (cálculo laxo). Además, quienes recibieron cualquier tipo de capacitación, presentan una mayor movilidad

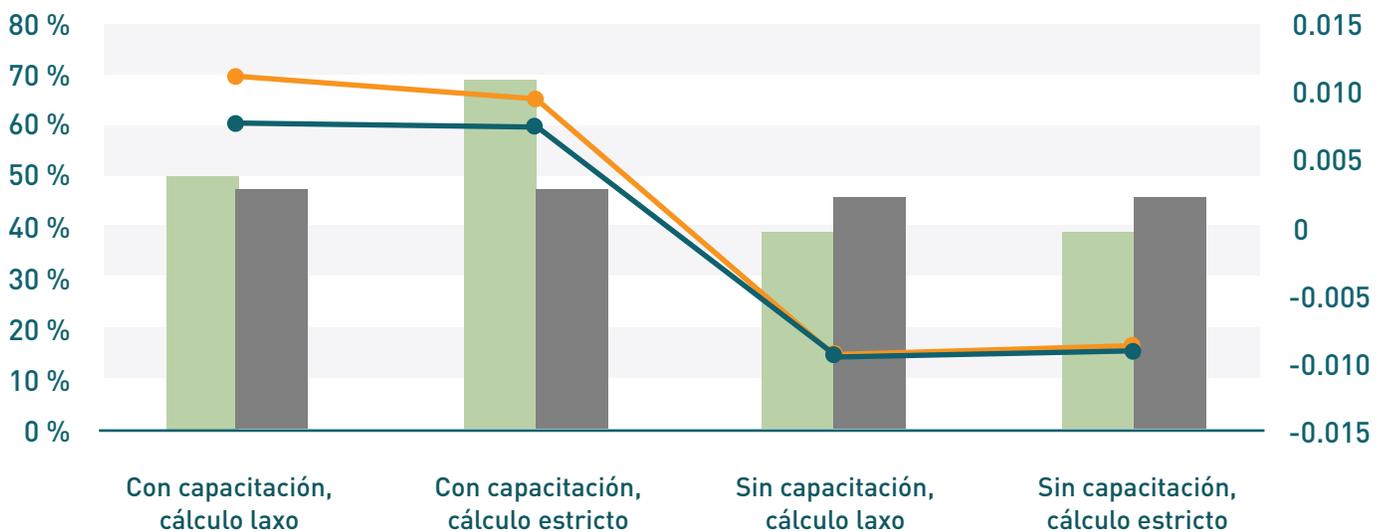
laboral que quienes no la recibieron (ver Gráfica 6).

Aunque los resultados presentados no establecen causalidad entre los indicadores, una hipótesis razonable es que la capacitación —en particular la estricta— permite elevar los ingresos, y esta se presenta fundamentalmente en el sector formal.

GRÁFICA 6.

INDICADORES DE MOVILIDAD SEGÚN CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA

(PROMEDIO 2006-2020)



- Porcentaje que mantiene u obtiene acceso a servicios de salud (eje izquierdo)
- Porcentaje que aumentó su ingreso laboral (eje izquierdo)
- Cambio en el ingreso laboral promedio (eje derecho)
- Movilidad neta (valor del índice en el eje derecho)

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2006 - 2020, hasta el primer trimestre de 2020.

NOTA TÉCNICA

El índice de movilidad M corresponde a la media de los cambios en ingreso al cuadrado:

$$M = \frac{1}{n} \sum_{j \in n} (\text{Log}I_{fj} - \text{Log}I_{ij})^2$$

Donde n es la población considerada $\text{Log}I$ es el logaritmo del ingreso del individuo j , ya sea final o inicial. Este índice es igual a la suma de las movilidades absoluta, igualadora y como independencia del origen de la siguiente forma:

$$M = \left[(\overline{\text{Log}I_f} - \overline{\text{Log}I_i})^2 + (\sigma_f - \sigma_i)^2 + 2\sigma_f\sigma_i(1 - \rho_{i,f}) \right] H$$

Donde $\overline{\text{Log}I}$ es el promedio de los logaritmos del ingreso, σ la desviación estándar de los logaritmos del ingreso, ρ la correlación y H el porcentaje de la población considerada en el total. Este índice se calcula para la población que aumenta su ingreso, para la que lo disminuye y para el total (ver De la Torre 2019).

Al igual que CONEVAL (2019), se utiliza el ingreso laboral real sin ajuste alguno. En este segundo boletín se han revisado los deflatores del ingreso para que reflejen la inflación general y no sólo la subyacente, como en el boletín anterior. De ahí las cifras ajustadas de cambios en el ingreso laboral promedio y la movilidad neta.

El Índice de Movilidad Neta es la diferencia del indicador anterior entre el grupo que ascendió menos el que descendió en sus ingresos, de manera que valores positivos indican el predominio del primero, y los valores negativos el del último.

La raíz cuadrada de este indicador puede interpretarse como el promedio geométrico del cambio porcentual del ingreso laboral ajustado por desigualdad y la correlación de los ingresos.

REFERENCIAS

Coneval (2019) «Anexo técnico para la construcción del Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP)» <https://www.coneval.org.mx/Informes/ITLP/Anexo%20tecnico%20ITLP.pdf> (última consulta, agosto 23, 2019).

De la Torre (2019) «Una medida simple y desagregable de movilidad social», mimeo, CEEY.

OCDE (2017), «OECD Skills Strategy Diagnostic Report Mexico» <http://www.oecd.org/mexico/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Mexico.pdf> (última consulta, octubre 7, 2020).

