



EL COLEGIO DE MÉXICO

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

MAESTRÍA EN ECONOMÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ECONOMÍA

LA REFORMA LABORAL DE 2012: IMPACTOS EN TÉRMINOS DE CANTIDAD, CALIDAD E INCLUSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO

DIANA MARI CALVA VEGA

PROMOCIÓN 2019-2021

ASESOR:

ÁNGEL CALDERÓN MADRID

JULIO 2021

Resumen

Las funciones gubernamentales son esenciales para el aumento sostenido del empleo, las políticas laborales deben eliminar aquellas restricciones que no permitan la creación de puestos de trabajo y establecer mecanismos que ayuden a escuchar y ofrecer protección a los trabajadores más vulnerables. En este sentido, respondiendo a las condiciones sociales, económicas y demográficas mexicanas, en 2012 fueron implementadas una serie de transformaciones a la Ley Federal del Trabajo, que prometían mejorar la competitividad de la economía. El presente trabajo, mediante el Método de Control Sintético, evalúa el impacto que tuvo esta reforma; en términos de cantidad, calidad e inclusión; sobre el mercado laboral mexicano. Los resultados apuntan a que la reforma laboral es responsable de una disminución del empleo informal, un detrimento de la calidad del empleo y un deterioro del empleo femenino.

Índice

1. Introducción	4
2. Revisión de Literatura	6
2.1. La creación de empleo formal, el aumento de la calidad del empleo y la inclusión de género al mercado laboral	6
2.2. Impactos de las reformas laborales	8
3. La reforma laboral mexicana de 2012	10
3.1. Acceso al mercado laboral y creación de empleos	10
3.1.1. Incrementar la flexibilidad laboral	10
3.1.2. Disminuir los costos de ajuste	11
3.1.3. Mejorar la organización laboral dentro de las empresas	12
3.2. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales . .	12
4. Metodología	13
4.1. Método de Control Sintético	13
4.1.1. El modelo	13
4.1.2. Construcción de la versión sintética de México	14
4.2. Datos	14
5. Resultados	17
5.1. Cantidad de empleo	17
5.1.1. Relación empleo-población	17
5.1.2. Empleo independiente	17
5.2. Calidad de empleo	19
5.2.1. Empleo Asalariado	19
5.2.2. Empleo vulnerable	20
5.3. Inclusión de la mujer al mercado laboral	23
5.3.1. Empleo asalariado femenino	23
5.3.2. Empleo vulnerable femenino	23
5.4. Pruebas de robustez	25
6. Conclusiones	28
7. Bibliografía	30

1. Introducción

El empleo es un factor determinante para lograr el desarrollo económico y social de cualquier país, no solo porque brinda bienestar individual, sino que también representa una vía para atacar problemáticas económicas como la pobreza, la productividad y la unión de la sociedad. La adquisición de conocimientos especializados, el empoderamiento de la mujer y la estabilización de sociedades que salen de conflictos, son solo algunos de los beneficios más importantes del empleo. El empleo tiene, entonces, un efecto transformador: puede cambiar los ingresos que son percibidos por la población, lo que hacen e incluso quiénes son, haciendo que actividades relacionadas con el desarrollo del empleo ocupen un lugar primordial para todos: desde los encargados de la formulación de políticas hasta la población, desde los líderes empresariales hasta los representantes sindicales, desde los activistas hasta los académicos.

Las funciones gubernamentales son esenciales para el aumento sostenido de puestos de trabajo. El papel de los Gobiernos es garantizar que existan las condiciones para un firme crecimiento impulsado por el sector privado, averiguar por qué la cantidad de puestos de trabajo que contribuyen al desarrollo no es suficiente y eliminar las limitaciones que impiden que se creen más empleos de este tipo. Los gobiernos deben asegurar que la política laboral no limite la creación de puestos de trabajo, sino que mejore los beneficios que genera el empleo en términos de desarrollo, evitando distorsiones que restrinjan la creación de empleos y permitiendo la existencia de mecanismos que ayuden a que se escuche la voz de los trabajadores más vulnerables (sean o no asalariados) y se les ofrezca protección. (Banco mundial, 2012)

Actualmente, México presenta una de las tasas de empleo más bajas de la OCDE. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de más edad se enfrentan a diferentes desafíos en el mercado laboral. El nivel de empleo informal es el más elevado de los países de la OCDE y constituye un problema estructural fundamental en México. En 2018, los trabajadores con empleos informales representaban cerca del 60 % de la fuerza laboral del país. México es el único país de la OCDE que carece de un sistema público de prestaciones de desempleo y su gasto en políticas activas del mercado laboral es realmente bajo. Pero esta problemática no es reciente, ya desde hace varios años la OCDE ha presionado a México para llevar a cabo una reforma a la ley laboral que mejore la competitividad del país. En 2012, la OCDE, en el trabajo: Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio, aseguraba que la economía mexicana operaba con

una ley laboral obsoleta (desde la década de 1960) y esto le restaba competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento al país.

Bajo este contexto, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). El gobierno federal aseguró que la reforma era necesaria pues la LFT no respondía a las condiciones sociales, económicas y demográficas del país, convirtiéndose, incluso, en un freno para la competitividad de la economía y para la contratación de jóvenes y mujeres. (Gobierno Federal, 2012).

El presente trabajo de investigación, entonces, tiene como propósito evaluar cuál fue el impacto de la implementación de la reforma a la LFT en el mercado laboral mexicano. Para llevar a cabo este análisis, se utilizaron series de datos provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, mediante el método de control sintético, pretenden dar claridad acerca de los impactos en términos de cantidad, calidad e inclusión que tuvo la implementación de la reforma en el mercado laboral.

El análisis sugiere que, la reforma trajo consigo impactos negativos sobre la calidad del empleo, impactos negativos sobre la calidad del empleo femenino, pero un impacto positivo sobre el empleo formal.

El trabajo consta de 6 secciones. En la siguiente sección, se revisa la literatura que ha contribuido al entendimiento sobre las características de las reformas al mercado laboral y sus implicaciones en el empleo. En la sección 3, se da a conocer en qué consistieron las transformaciones a la LFT y sus posibles alcances. En la sección 4, se detalla la metodología utilizada. La quinta sección da a conocer los resultados obtenidos y algunas pruebas de robustez. La última sección, concluye.

2. Revisión de Literatura

La economía laboral, esencialmente, estudia el intercambio de los servicios laborales por salarios, englobando temas como la oferta y la demanda laboral, contratos laborales, las condiciones de trabajo, la búsqueda de empleo por parte de los desempleados, la discriminación, el marco institucional en el que se llevan a cabo las contrataciones y los despidos, el impacto de las políticas utilizadas para lograr la redistribución del ingreso y estimular (o proteger) el empleo, entre otros muchos temas. A partir de la década de 1970, la economía laboral se ha convertido en una rama donde los métodos econométricos más avanzados son aplicados. En las décadas de 1990 y 2000 han ganado importancia técnicas empíricas como el método experimental, las técnicas para la estimación de modelos estructurales y los enfoques dinámicos. Las técnicas de evaluación que se basan en experimentos naturales, experimentos de campo o experimentos de laboratorio también han contribuido a dar respuesta a algunas de las preguntas que surgen de temas tan controvertidos como la discriminación y el efecto real de ciertas políticas sobre el empleo (Cahuc et al., 2014).

Esta revisión de literatura pretende mostrar algunos de estos trabajos de economía laboral que exhiben las posibles repercusiones económicas y sociales de las regulaciones al mercado laboral. Esta sección se divide en dos partes; en la primera parte, se revisan trabajos que permiten comprender la teoría que yace detrás de las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo en 2012, y así sustentar la hipótesis de esta investigación: la reforma laboral de 2012 tuvo un efecto positivo sobre la creación, pero negativo sobre la calidad del empleo. En particular, se exploran aquellos trabajos que tienen algo que decir acerca de la creación de empleo formal, el aumento de la calidad del empleo y la inclusión de género al mercado laboral. En la segunda parte, se examina la literatura que ha medido el impacto de reformas laborales en otros países, con el fin de comprender cómo ha sido abordado este tema por otros autores.

2.1. La creación de empleo formal, el aumento de la calidad del empleo y la inclusión de género al mercado laboral

Comenzando con la creación de empleos formales, MacCulloch y Di Tella (2003) encuentran evidencia de que aumentar la flexibilidad del mercado laboral aumenta la tasa de empleo formal y la tasa de participación en la fuerza laboral, estos efectos son mayores en el mercado

laboral femenino que en el masculino. Ellos analizan un conjunto de datos sobre restricciones de contratación y despido para 21 países de la OCDE para el período de 1984-1990. Controlan los efectos fijos por país y tiempo y utilizan técnicas de datos de panel dinámicos.

Bentolila y Bertola (1990) aplican un modelo de equilibrio parcial de demanda laboral en presencia de costos lineales de despido (y contratación), teniendo en cuenta explícitamente la dinámica y la incertidumbre del mercado laboral europeo, encuentran que el efecto de los costos de despido depende del entorno económico; sin embargo, a pesar de los choques económicos, choques de demanda o volatilidad, las reducciones en los costos de despido aumentan significativamente la propensión marginal de las empresas a contratar y afectan fuertemente su disposición a despedir, aumentando (levemente) el empleo promedio a largo plazo.

Por otro lado, Alcaraz et al. (2015) buscan identificar la proporción de trabajadores informales que se auto-seleccionan a la informalidad y la proporción de trabajadores que son informales debido a las barreras de entrada al sector formal (segmentación del mercado laboral) para el caso de México. Utilizando un modelo de autoselección con barreras de entrada al sector formal encuentran que, entre el 10 y el 20 por ciento de los informales preferirían tener un empleo formal. Lo que sugiere, por un lado, la presencia de cierta segmentación en el mercado laboral mexicano y, por otro lado, también sugiere que una importante proporción de trabajadores informales se autoselecciona al sector informal. Como observaciones adicionales, los autores afirman que, para reducir el trabajo informal en México, se debe implementar una combinación de políticas: medidas para reducir barreras de entrada al sector formal junto con medidas para aumentar el valor relativo del trabajo formal.

Siguiendo con la calidad del empleo, Weinschenk (2017) examina teóricamente, con un modelo simple de agente principal con riesgo moral, los incentivos de las empresas para invertir en las condiciones de trabajo de sus empleados y las consecuencias de ciertas regulaciones sobre el bienestar. Los hallazgos de Weinschenk revelan que la inversión en condiciones de trabajo no es necesariamente eficiente, por lo que existen razones para su regulación. Además, los empleados con menos alternativas o poder de negociación experimentan condiciones de trabajo menos agradables. Por otro lado, exigir un determinado estándar de condiciones de trabajo aumenta la inversión del empleador, pero esto puede no afectar el bienestar del empleado e incluso deteriorarlo, esto porque el empleador puede proporcionar al trabajador un esquema de

incentivos de menor poder.

Aleksynska (2018), utilizando la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, encuentra que el empleo con un contrato temporal afecta negativamente el nivel de satisfacción laboral y las condiciones laborales generales como el entorno físico, la calidad del tiempo de trabajo y las habilidades, perspectivas y ganancias del trabajador. Además, encuentra que esta relación es más fuerte en las economías en transición, lo que puede atribuirse a la ausencia de regulaciones que brinden un trato igual a los trabajadores temporales y permanentes. Esto sugiere que es de suma importancia plantear regulaciones que garanticen que el empleo temporal no sea utilizado por las empresas con el único propósito de reducir la calidad del trabajo.

Finalmente, en cuanto a la inclusión en el mercado laboral, Kaplan y Piras (2019) muestran que el mercado laboral mexicano tiene una de las brechas de género más grandes de América Latina. Kaplan y Piras (2019) recomiendan un conjunto de políticas públicas que mejoren los incentivos de los trabajadores y empresas para reducir la brecha y castigar la discriminación, entre ellas se encuentran: incrementar la oferta de cuidado infantil de calidad, mejorar las políticas de licencias de maternidad y paternidad, promover esquemas de trabajo flexible e incrementar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos laborales y sus habilidades de negociación.

2.2. Impactos de las reformas laborales

En 2002 en Colombia se lleva a cabo una importante reforma laboral, las principales modificaciones se enfocaron en las medidas de Protección Social (subsidios al desempleo, capacitación, formalización del empleo, etc.) y en la flexibilización laboral (flexibilidad de jornadas laborales, reducción de costos de despido y modificación al contrato de aprendizaje). Núñez (2005), utilizando un análisis de supervivencia, encuentra que la duración del desempleo cae fuertemente entre 2004 y 2002, y la probabilidad de encontrar empleo en el sector formal se incrementó cerca de 6 % como consecuencia de la reforma. Con lo que se concluye que los cambios en la legislación laboral ayudaron a formalizar la economía y a mejorar la calidad del empleo. Por otro lado, encontró que la duración del empleo aumenta en aquellos sectores donde se esperaban fuertes impactos de la reforma, y lo más posible es que estos efectos aumenten en el largo plazo. Por su parte, Amarante, Arim y Santamaría (2005), mediante Diferencias en Diferencias, encuentran efectos positivos sobre la probabilidad de empleo y el nivel de remune-

raciones promedio, desincentivos en el trabajo bajo condiciones de informalidad y reducción en las horas promedio de trabajo. Sin embargo, estos efectos no son homogéneos entre trabajadores con distinto nivel de capital humano.

Ellis (2020) examina, mediante diferentes técnicas econométricas (Análisis de Componentes Principales, Modelado State-space y Método de Control Sintético), el impacto macroeconómico de las recientes reformas al mercado laboral francés, comparando este impacto con la experiencia alemana en la década del 2000. Las reformas políticas emprendidas en Alemania a mediados de la década del 2000 tuvieron un impacto significativo y dramático en la alteración de la dinámica del mercado laboral (reducción permanente del desempleo), sin embargo, no se encuentra este efecto en el mercado laboral francés.

Finalmente, es importante considerar aquí el trabajo de BANXICO (2013), el cual pretendía cuantificar, previo a la implementación, el impacto que la reforma laboral mexicana de 2012 podría tener en la tasa de crecimiento del PIB potencial. Entre los resultados obtenidos estaban: expectativas sobre incrementos en la productividad, disminución en las barreras a la contratación y, en general, aumentos en la flexibilidad del mercado laboral. En el escenario más probable, se esperaba que el crecimiento del PIB potencial fuera de 0.15 puntos porcentuales después de 5 años de su aplicación (para 2017) y, en un plazo más largo, alrededor de 0.10 puntos porcentuales de crecimiento adicional. También estiman la creación de alrededor de 370 mil empleos formales adicionales en promedio al año (al cabo de alrededor de 5 años de la implementación).

3. La reforma laboral mexicana de 2012

Ya desde hace varios años la OCDE presionaba a México para llevar a cabo una reforma a la ley laboral que mejorara la competitividad del país, según la organización, la economía mexicana estaba operando con una ley laboral obsoleta (desde la década de 1960) y esto le restaba competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento al país. Sin una reforma de fondo México no tendría la capacidad de mejorar su baja productividad laboral; ni de impulsar el empleo de los jóvenes, de las mujeres y de las personas con capacidades diferentes; y tampoco podría combatir eficientemente el trabajo infantil, ni crear incentivos eficaces para promover el trabajo formal (OECD, 2012).

Es entonces que, el 30 de noviembre de 2012 bajo esta clara necesidad de cambio, se publica en el Diario Oficial de la Federación (2012) el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). El gobierno federal aseguró que la reforma era necesaria pues la LFT no respondía a las condiciones sociales, económicas y demográficas del país, convirtiéndose, incluso, en un freno para la competitividad de la economía y para la contratación de jóvenes y mujeres. (Gobierno Federal, 2012).

La reforma laboral planteaba cinco objetivos: 1) el acceso al mercado laboral y creación de empleos, 2) la transparencia y democracia sindical, 3) el fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, 4) la equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales y 5) la modernización de la justicia laboral. Para el cumplimiento de estos objetivos se llevaron a cabo una serie de transformaciones a la ley, a continuación, se describen aquellas transformaciones que resultan de interés para esta investigación, es decir, las que tienen efecto sobre la cantidad, calidad e inclusión del mercado laboral mexicano.

3.1. Acceso al mercado laboral y creación de empleos

3.1.1. Incrementar la flexibilidad laboral

Para aumentar la flexibilidad del mercado laboral, en primer lugar, se incluyeron nuevas modalidades de contratación, como lo son los contratos a prueba, contratos de trabajo para capacitación inicial y contratos temporales para labores fijas y periódicas, con lo que se incenti-

varía a jóvenes y mujeres a integrarse a la economía formal. En segundo lugar, se establecieron salarios por hora, lo que ayudaría a formalizar los empleos de medio tiempo. En tercer lugar, se reguló la subcontratación de personal u outsourcing. Y, finalmente, se incorporó la modalidad de “teletrabajo”.

Como se señalaba en la revisión de literatura, mayor flexibilidad del mercado laboral trae consigo mayores tasas de empleo formal y de participación en la fuerza laboral. Sin embargo, también se apuntaba que, por ejemplo, los contratos laborales temporales pueden implicar menor calidad del trabajo.

3.1.2. Disminuir los costos de ajuste

Entre los costos de ajuste se encuentran los costos de contratación y los costos de despido. Para disminuir los costos de despido se redujo el costo de los salarios caídos. Los salarios caídos son aquellos que el trabajador tiene derecho a recibir cuando el patrón no acredita la causa del despido dentro de un litigio laboral, los cuales, hasta el 30 de noviembre de 2012, se debían pagar desde la fecha de despido y hasta que el juicio llegara a una resolución. La transformación de la LFT estableció un límite a la generación de salarios caídos (el pago de salarios caídos se limitó a 12 meses como máximo) para combatir la indebida práctica de prolongar los juicios, generando una reducción en el costo asociado a la finalización de la relación laboral para la empresa.

En la sección de revisión de literatura se presentaban algunos resultados de Alcaraz et al. (2015) quienes argumentaban que, para reducir el trabajo informal en México, se debían, entre otras cosas, reducir las barreras de entrada al sector formal. Por lo que una reducción en los costos de ajuste debería aumentar el trabajo formal. Por otro lado, Bentolila y Bertola (1990) encontraban que las reducciones en los costos de despido aumentan (levemente) el empleo promedio a largo plazo. Sin embargo, esta misma literatura señala que las empresas aumentan su disposición a despedir, lo que representa un detrimento en la protección de los trabajadores (mayor inseguridad en el mercado laboral).

3.1.3. Mejorar la organización laboral dentro de las empresas

Una de las transformaciones guiadas a mejorar la organización laboral es la eliminación del “escalafón ciego”, es decir, las plazas vacantes y ascensos no serán ocupados por aquellos con mayor antigüedad sino que es importante que se demuestre que estas vacantes son ocupadas por las personas con mayor capacitación, aptitud y productividad.

Además, se promovió el incremento de la productividad, la certificación de competencias laborales, la calidad en el trabajo y la sustentabilidad ambiental a través de Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en las empresas con más de 50 trabajadores.

Estas modificaciones afectan directamente a la productividad de las empresas. Se sabe que cuando la productividad aumenta, las empresas están en posibilidad de ser más competitivas y así generar mayores utilidades, lo que a su vez debería permitir que los salarios reales incrementen.

3.2. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales

Se llevaron a cabo una serie de transformaciones con el fin de mejorar la calidad y la inclusión en el mercado laboral para aquellos grupos desaventajados. Se incorporó el concepto de trabajo digno, el concepto de discriminación se amplió para incluir origen étnico, preferencia sexual, discapacidades, opiniones y estado civil. También se incluyeron conceptos de hostigamiento y acoso sexual y su sanción para quien la practique. Se estableció como delito la utilización del trabajo de menores (en edad no permitida) fuera del ámbito familiar. Se establecieron medidas protectoras a favor de las mujeres, mineros, domésticos y discapacitados.

Todas estas modificaciones van encaminadas a favorecer las condiciones laborales de los grupos más vulnerables. Por lo que, por ejemplo, las mujeres deberían tener mayor y mejor acceso al mercado laboral formal.

4. Metodología

4.1. Método de Control Sintético

Para analizar el cambio del empleo mexicano se utiliza el Método de Control Sintético (MCS). El MCS, introducido por Abadie y Gardeazabal (2003) y Abadie, Diamond y Hainmueller (2010), es una forma particular de análisis contrafactual, y suele aplicarse para estimar el impacto de cambios de política. El método, mediante un proceso de optimización, construye una versión “sintética” de la unidad tratada ponderando posibles unidades de comparación (donantes), y se basa en la idea de que una combinación de unidades observables no tratadas (no afectadas por la política a evaluar) proporcionará un mejor contrafactual que cualquier unidad individual.

4.1.1. El modelo

Se observan $J + 1$ regiones, de las cuales una fue expuesta a la intervención de interés, dejando J regiones como controles potenciales, constituyendo el llamado “donor pool” (grupo de donantes). La unidad 1 es expuesta a un tratamiento durante los periodos T_{0+1}, \dots, T y la intervención no tiene efectos durante el preperiodo de pretratamiento $1, \dots, T_0$. El control sintético entonces, puede ser representado como un vector de pesos $W = (w_2, \dots, w_{J+1})'$ de tamaño $(J \times 1)$ con w_j entre 0 y 1 para $j = 2, \dots, J$ y $\sum_{j=2}^{J+1} w_j = 1$. Escoger el valor del vector W es lo mismo que escoger el control sintético.

Sea X_1 el vector de tamaño $(k \times 1)$ que contiene las características de la unidad tratada preintervención y X_0 la matriz de tamaño $(k \times J)$ que colecta las características preintervención de las unidades del grupo de donantes, se selecciona el control sintético que minimice la diferencia entre las características preintervención de la unidad tratada y del control sintético $X_1 - X_0W$.

Sea X_{1m} para $m = 1, \dots, k$ el valor de la variable m -ésima para la unidad tratada y sea X_{0m} el vector de tamaño $(1 \times J)$ que contiene los valores de la m -ésima variables para el grupo de donantes. Se escoge W^* que minimice $\sum_{m=1}^k v_m (X_{1m} - X_{0m}W)^2$, donde v_m es el peso que refleja la importancia relativa que le asignamos a la m -ésima variable cuando se mide la discrepancia entre X_1 y X_0W . Abadie y Gardeazabal (2003) y Abadie, Diamond y Hainmueller (2010) utilizan validación cruzada para estimar los pesos v_m . Dividen el periodo pretratamiento

en un periodo de prueba y uno de validación, usando variables predictivas en el periodo de prueba seleccionan el peso v_m tal que el control sintético minimice la raíz del error de predicción cuadrado medio para el periodo de validación. En resumen, la validación cruzada selecciona los pesos v_m que minimicen los errores de predicción fuera de la muestra.

Sea Y_{jt} el resultado de la unidad j en el periodo t y sea Y_1 el vector de tamaño $(T_1 \times 1)$ que colecta los valores postintervención del resultado para la unidad tratada $Y_1 = (Y_{1,T_0+1}, \dots, Y_{1,T})$. De igual manera, sea Y_0 una matriz de tamaño $(T_1 \times J)$ donde la columna j contiene los valores postintervención del resultado para la unidad $j + 1$. El estimador del efecto del tratamiento del MCS está dado entonces al comparar los resultados postintervención entre la unidad tratada y el control sintético. El estimador del MCS, para todo el periodo después de la intervención $t \geq T$, está dado por $Y_{1t} - \sum_{j=2}^{J+1} W_j^* y_{jt}$

4.1.2. Construcción de la versión sintética de México

Se espera que las unidades de comparación se aproximen al contrafactual del caso de interés sin intervención, por lo que es importante incluir en el grupo de donantes a unidades suficientemente similares a la unidad de interés. Entonces, lo que se quiere lograr es, a partir de un conjunto de países sin intervención similares al mexicano, construir un México sintético y así evaluar los cambios que sufrió el empleo debido a la reforma laboral de 2012. Para ello se tomaron en cuenta países de América Latina y algunos otros países con ingresos per cápita medianos altos (México es considerado un país de ingresos per cápita medianos altos), y de este conjunto se eliminaron aquellos países que implementaron alguna reforma laboral de mediana a gran escala de 2007 en adelante.

4.2. Datos

Se escogieron un conjunto de variables de resultado, para cada una se construye un México sintético de tal forma que se pueda evaluar el impacto de la reforma en cada una de ellas. Las variables utilizadas forman parte de las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y están armonizadas para garantizar la comparabilidad entre países y a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta las diferencias en la fuente de datos, el alcance de la cobertura, la metodología y otros factores específicos de cada país. Las estimaciones se basan principalmente

en encuestas de población activa representativas a nivel nacional, y se utilizan otras fuentes (censos de población y estimaciones informadas a nivel nacional) solo cuando no se dispone de datos de encuestas.

Para evaluar el cambio en la cantidad de empleo se analizan las siguientes variables:

- i) Relación empleo-población: Es la proporción de la población de un país que está empleada. El empleo se define como las personas en edad de trabajar que, durante un breve período de referencia, se dedicaron a cualquier actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o una ganancia, ya sea en el trabajo durante el período de referencia (es decir, que trabajaron en un empleo durante al menos un hora) o no está en el trabajo debido a una ausencia temporal del trabajo, o por arreglos del horario de trabajo. La relación empleo-población indica la eficacia con la que una economía proporciona puestos de trabajo a las personas que quieren trabajar. Una proporción alta significa que una gran proporción de la población está empleada. Pero una relación empleo-población más baja puede verse como una señal positiva, especialmente para los jóvenes, si es causada por un aumento en su educación.
- ii) Trabajadores independientes: Trabajadores cuya remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes y servicios producidos. Los trabajadores independientes incluyen cuatro subcategorías de empleadores, trabajadores por cuenta propia, miembros de cooperativas de productores y trabajadores familiares auxiliares. Si la proporción de trabajadores independientes es considerable, puede ser un indicio de un gran sector agrícola y un bajo crecimiento de la economía formal

Para evaluar el impacto de la reforma sobre la calidad del empleo se evalúan las siguientes variables:

- i) Trabajadores asalariados: Son aquellos trabajadores que tienen el tipo de trabajos definidos como “empleos remunerados”, donde los titulares tienen contratos de trabajo explícitos (escritos u orales) o implícitos que les otorgan una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. Una alta proporción de trabajadores asalariados en un país puede significar un desarrollo económico avanzado y un mercado laboral con alta certidumbre de ingresos.

ii) Empleo vulnerable: El empleo vulnerable son los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia como porcentaje del empleo total. Estos trabajadores son los más propensos a caer en la pobreza. Son los menos propensos a tener acuerdos laborales formales, son los menos propensos a tener protección social y redes de seguridad para protegerse contra las crisis económicas y, a menudo, son incapaces de generar ahorros suficientes para compensar estas crisis. Una alta proporción de empleo vulnerable puede indicar un desarrollo débil y un escaso crecimiento del empleo de calidad.

Y finalmente, para evaluar la inclusión de calidad de la mujer en el mercado laboral, se utilizan las siguientes variables:

i) Trabajo asalariado femenino: Es la proporción de las trabajadoras mujeres que son asalariadas del total del empleo femenino. Una alta proporción de esta variable es un indicador positivo, pues refleja calidad y certidumbre sobre los ingresos y empleo de la mayor parte de las mujeres de la economía.

ii) Empleo vulnerable femenino: Proporción de las trabajadoras mujeres que tienen un empleo vulnerable. Una proporción alta de mujeres con empleo vulnerable indicaría un desarrollo débil y escaso crecimiento de empleo de calidad femenino.

5. Resultados

A continuación, se muestran los resultados de aplicar el Método de Control Sintético para cada una de las variables descritas con anterioridad. Para cada unidad de control (país) se muestra la contribución (ponderación) relativa a la unidad de control sintética, el balance de los predictores y un gráfico de líneas con la variable de resultado para la unidad tratada y la unidad de control sintética. Cabe señalar que, el número de unidades de control varía para cada variable, debido a que no para todos los países están disponibles todos los datos. Como consecuencia de ello para cada variable, los países que contribuyen al control sintético y sus ponderaciones son diferentes.

5.1. Cantidad de empleo

5.1.1. Relación empleo-población

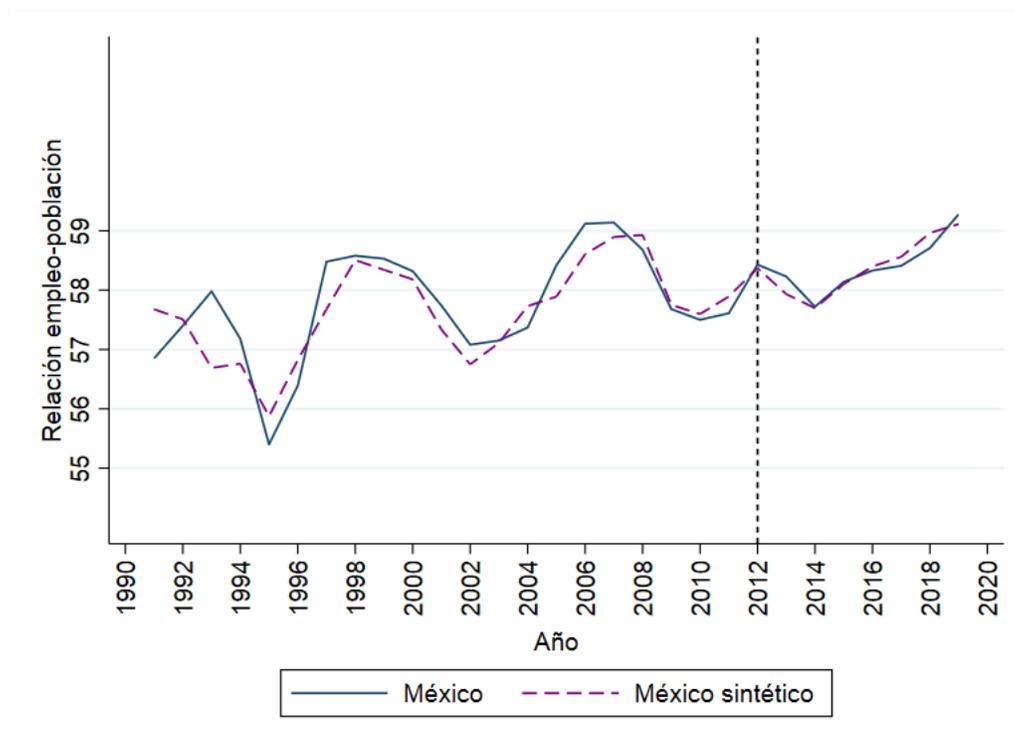
Para la relación empleo-población se usó como predictor a la proporción de la población que pertenece a la fuerza laboral. Óptimamente, se esperaría que la relación empleo-población aumente conforme aumenta la fuerza laboral. También son usados el PIB per cápita y el crecimiento del PIB, la relación empleo-población será mayor mientras mayor sea el desarrollo económico del país. Y finalmente, también se consideran como predictores del empleo al Índice de Precios al Consumidor (IPC) y a la inversión extranjera directa como porcentaje del PIB (IED).

El gráfico 1 permite observar que la reforma laboral no tuvo ningún efecto sobre la relación empleo-población. En otras palabras, después de la reforma, el mercado laboral no fue capaz de elevar la eficacia con la que se proporcionan puestos de trabajo. Por otro lado, una disminución en esta variable, por ejemplo, hubiera sido una señal positiva de que los jóvenes aumentan su educación, sin embargo esto tampoco sucede.

5.1.2. Empleo independiente

La figura 2 muestra cómo la reforma causó un decremento en la proporción del empleo que es independiente, implicando la disminución del empleo informal en la economía mexicana. Muchas de las transformaciones a la Ley Federal del Trabajo tenían como propósito reducir el

Figura 1: Evolución de la relación empleo-población
1991-2019



Cuadro 1: Relación empleo-población, Balance de predictores

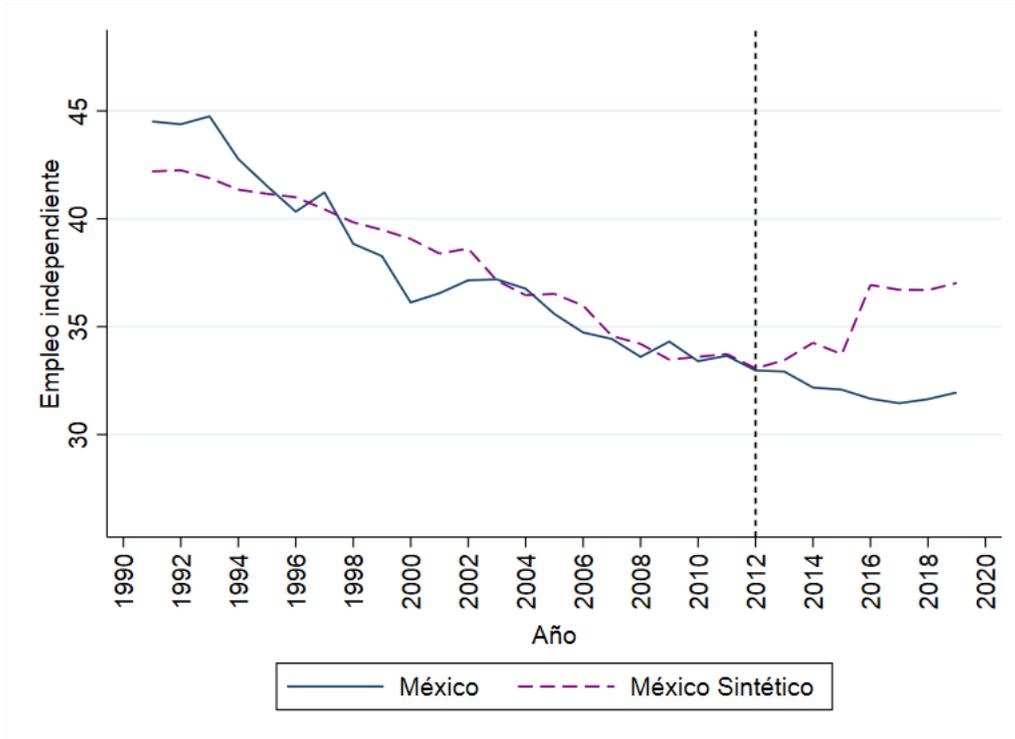
Predictor	México	México sintético
Proporción de la población total que pertenece a la fuerza laboral	40.75	40.69
IPC	73.45	82.54
IED	2.53	2.53
PIB per cápita (logs)	8.89	8.99
Crecimiento del PIB (%)	2.57	2.87
empl_pop (1993)	57.98	56.69
empl_pop (1995)	55.40	55.88
empl_pop (1998)	58.58	58.51
empl_pop (2003)	57.15	57.11
empl_pop (2007)	59.14	58.90
empl_pop (2010)	57.50	57.60
empl_pop (2012)	58.43	58.37

Cuadro 2: Relación em-población, Contribución de las unidades de control

País	Ponderación
Guatemala	0.088
Republica Dominicana	0.13
Barbados	0.116
Estados Unidos	0.099
Haití	0.11
Argentina	0.282
Letonia	0.02
Noruega	0.154

empleo informal. Con estos resultados se puede constatar que este conjunto de medidas sí logró su propósito.

Figura 2: Evolución del empleo independiente 1991-2019



5.2. Calidad de empleo

5.2.1. Empleo Asalariado

Como predictores del empleo asalariado se usó el PIB per cápita, el crecimiento del PIB, el IPC y la inversión extranjera directa. Los resultados mostrados en la figura 3 indican que

Cuadro 3: Empleo independiente, Balance de predictores

Predictor	México	México sintético
Proporción de empleo en el sector industrial	16.16	20.58
IPC	77.97	77.94
IED	2.54	5.76
PIB per cápita (logs)	8.91	8.26
Crecimiento del PIB (%)	2.47	3.27
sf_empl (1993)	44.75	41.49
sf_empl (1995)	41.52	40.91
sf_empl (1998)	38.84	39.72
sf_empl (2003)	37.19	37.01
sf_empl (2007)	34.43	34.75
sf_empl (2010)	33.40	33.81
sf_empl (2012)	32.97	32.32

Cuadro 4: Empleo independiente, Contribución de las unidades de control

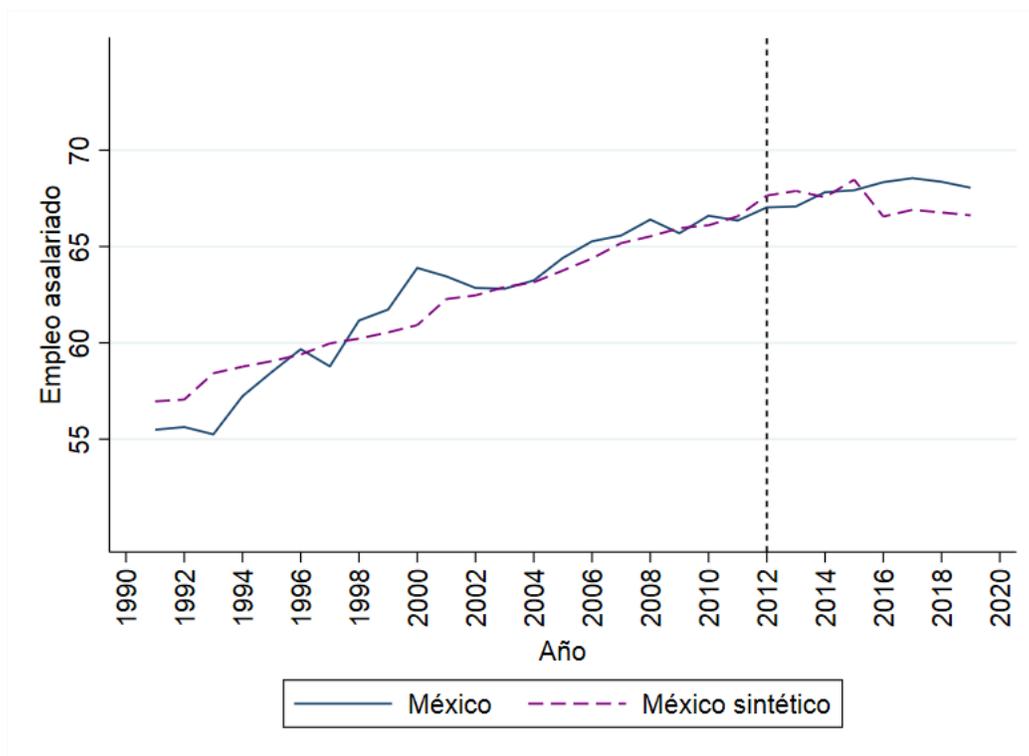
País	Ponderación
Argentina	0.31
Bolivia	0.353
Indonesia	0.026
Hungría	0.311

la reforma laboral tuvo un impacto positivo, aunque pequeño y tardío, en el empleo asalariado, aumentando así la proporción de empleos que brindan seguridad de ingresos, mejorando en este sentido, la calidad del empleo.

5.2.2. Empleo vulnerable

El gráfico 4 muestra la evolución de la proporción del empleo que es vulnerable en México. Se puede observar que, a partir de 2012, la curva del empleo vulnerable de México está por encima de la del control sintético. Aunque la magnitud es pequeña, de esta gráfica se concluye que la reforma laboral aumentó el empleo vulnerable, lo que se traduce en un aumento del número de trabajadores que no tienen protección social, no tienen buenos acuerdos laborales y que no tienen la capacidad de generar ahorros suficientes para enfrentar crisis económicas, como la reciente crisis por pandemia.

Figura 3: Evolución del empleo asalariado
1991-2019



Cuadro 5: Empleo asalariado, Balance de predictores

Predictor	México	México sintético
Proporción de fuerza laboral con educación avanzada	80.73	79.64
Proporción del empleo en el sector agrícola	25.40	26.36
IPC	77.97	78.79
IED	2.54	5.66
PIB per cápita (logs)	8.91	8.27
Crecimiento del PIB (%)	2.47	3.28
wge_empl (1993)	55.25	58.42
wge_empl (1995)	58.48	59.05
wge_empl (1998)	61.16	60.22
wge_empl (2003)	62.81	62.90
wge_empl (2007)	65.57	65.18
wge_empl (2010)	66.60	66.10
wge_empl (2012)	67.03	67.65

Cuadro 6: Empleo asalariado, Contribución de las unidades de control

País	Ponderación
Argentina	0.035
Bolivia	0.225
Indonesia	0.222
Hungría	0.518

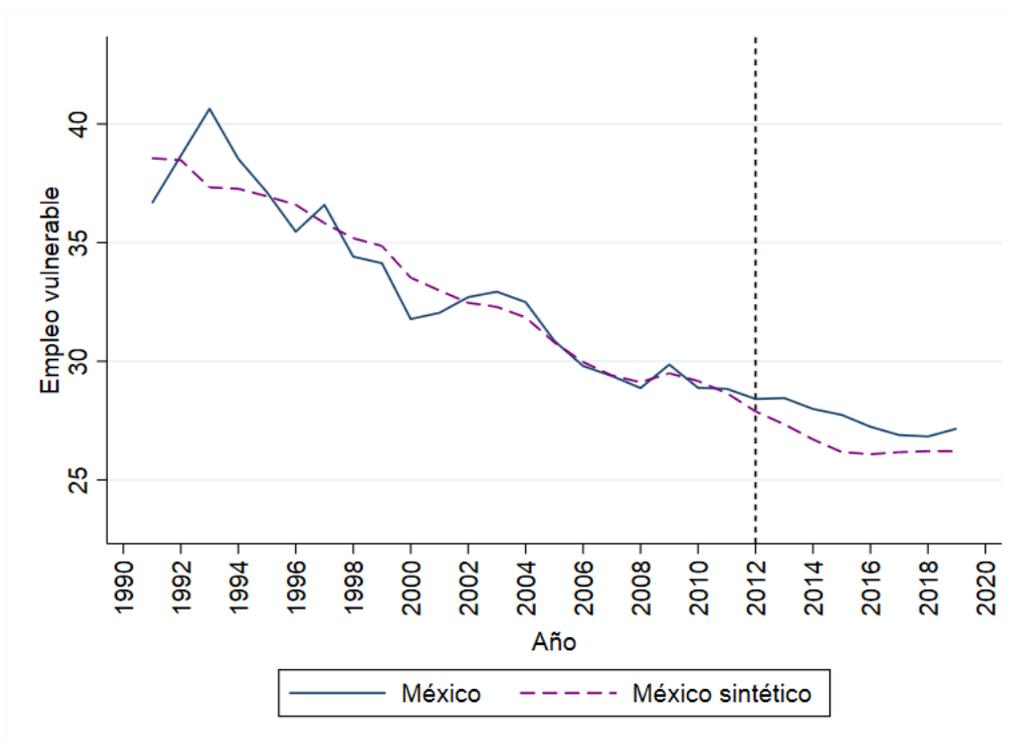


Figura 4: Evolución del empleo vulnerable
1991-2019

Cuadro 7: Empleo vulnerable, Balance de predictores

Predictor	México	México sintético
Tasa de desempleo	2.57	3.10
Crecimiento del PIB (%)	4.06	5.52
IPC	2.53	3.24
IED	73.45	69.07
vble_empl (1993)	40.64	37.33
vble_empl (1995)	37.12	36.95
vble_empl (1998)	34.41	35.19
vble_empl (2003)	32.93	32.29
vble_empl (2007)	29.38	29.40
vble_empl (2010)	28.88	29.17
vble_empl (2012)	28.41	27.89

Cuadro 8: Empleo vulnerable, Contribución de las unidades de control

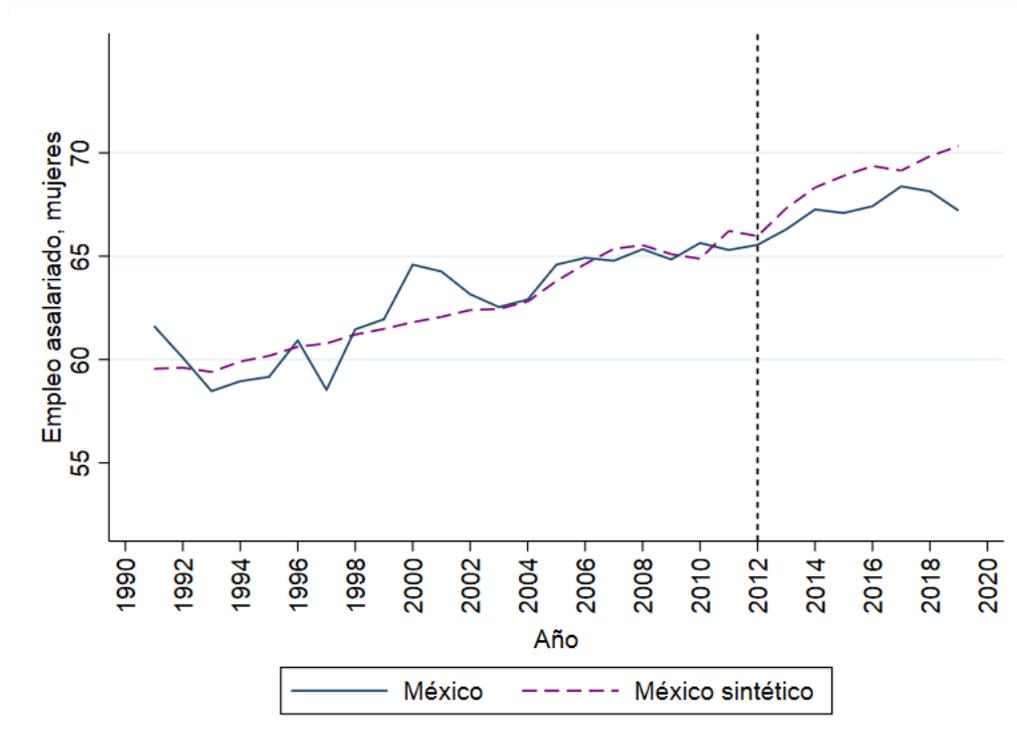
País	Ponderación
Perú	0.053
Haití	0.121
Argentina	0.018
Turquía	0.275
Indonesia	0.082
Hungría	0.451

5.3. Inclusión de la mujer al mercado laboral

5.3.1. Empleo asalariado femenino

Para evaluar la calidad de los empleos de la mujer en el mercado laboral, se analizó la evolución del empleo asalariado femenino. La figura 5 muestra cómo la proporción de mujeres trabajando en un empleo asalariado disminuyó, aunque en pequeña magnitud, después de la implementación de las transformaciones a la LFT. Esto implica que, las mujeres se dejaron de emplear o de ser empleadas en trabajos con contratos y salarios explícitos, es decir, dejaron de trabajar en empleos donde se ofrece certidumbre sobre su ingreso.

Figura 5: Evolución del empleo asalariado femenino
1991-2019



5.3.2. Empleo vulnerable femenino

Según los resultados mostrados en el gráfico 6, la proporción de mujeres que trabajan en un empleo vulnerable aumentó, con la implementación de la reforma laboral, en una cantidad considerable. Las mujeres tuvieron que emplearse, cada vez más, en empleos donde no se ofrece certidumbre de ingresos o protección social. En resumen, el empleo femenino perdió calidad.

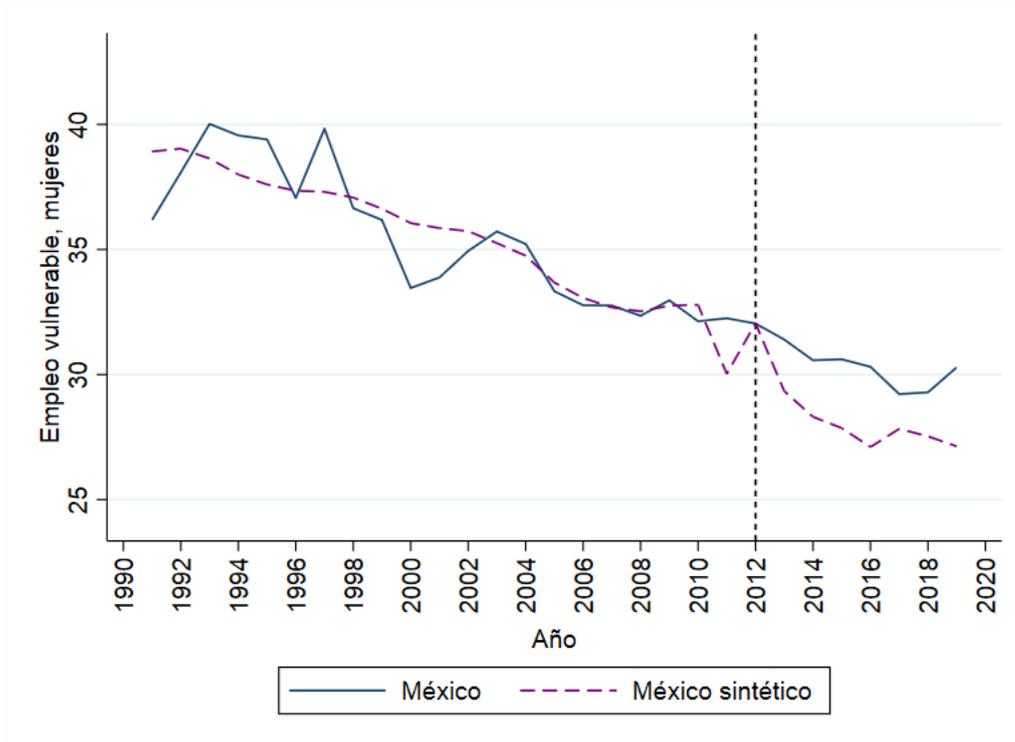
Cuadro 9: Empleo asalariado femenino, Balance de predictores

Predictor	México	México sintético
Proporción de empleo en el sector industrial	25.40	25.37
Crecimiento del PIB (%)	2.47	2.47
IPC	77.97	77.88
IED	2.54	2.59
wge_empl_f (1993)	58.47	59.40
wge_empl_f (1995)	59.16	60.18
wge_empl_f (1998)	61.46	61.21
wge_empl_f (2003)	62.54	62.45
wge_empl_f (2007)	64.78	65.36
wge_empl_f (2010)	65.64	64.88
wge_empl_f (2012)	65.55	65.97

Cuadro 10: Empleo asalariado femenino, Contribución de las unidades de control

País	Ponderación
Guatemala	0.09
Haití	0.156
Turquía	0.25
Bulgaria	0.236
Francia	0.141
Alemania	0.108
República Checa	0.018

Figura 6: Evolución del empleo vulnerable femenino 1991-2019



Cuadro 11: Empleo vulnerable femenino, Balance de predictores

Predictor	México	México sintético
Tasa de desempleo	4.02	5.24
Crecimiento del PIB (%)	2.47	3.51
IPC	77.97	77.98
IED	2.54	2.55
vble_empl.f (1993)	40.02	38.64
vble_empl.f (1995)	36.65	37.08
vble_empl.f (1998)	35.72	35.25
vble_empl.f (2003)	32.76	32.68
vble_empl.f (2007)	32.13	32.79
vble_empl.f (2010)	32.04	32.05

Cuadro 12: Empleo vulnerable femenino, Contribución de las unidades de control

País	Ponderación
Guatemala	0.247
República Dominicana	0.057
Turquía	0.16
Indonesia	0.109
Hungría	0.108
Islandia	0.247
Japón	0.072

5.4. Pruebas de robustez

En control sintético suelen usarse pruebas placebo para determinar la significancia de las estimaciones. Estos test se basan en la premisa de que la confianza en que el impacto estimado refleja correctamente el impacto de la intervención se pondría en duda si obtenemos efectos estimados de magnitudes similares o incluso mayores en los casos en que no tuvo lugar la política.

Existen distintos tipos de test de placebo. Por ejemplo, los “in-time placebos”, replican el método de control sintético para períodos en los cuales no tuvo lugar la política. Debido a que, para esta investigación, no se cuenta con un gran número de datos para el periodo de pre-tratamiento, no sería adecuado utilizar este tipo de prueba de robustez.

Otro tipo de test de falsificación consiste en replicar el método de control sintético para unidades que no estuvieran directamente expuestas al tratamiento y comparar dichas estimaciones con las obtenidas para México. Este tipo de test quiere responder la cuestión de si los resultados podrían ser impulsados completamente por el azar, es decir, se quiere saber con qué frecuencia

se obtendrían resultados de esta magnitud si hubiéramos elegido un país al azar para el estudio, en lugar de México. Para este procedimiento, se hace pasar a cada uno de los países donantes como si fueran el país tratado: se crea su versión sintética y se calcula el efecto estimado. A continuación, se muestra esta prueba placebo realizada para algunos de los resultados obtenidos.

En primer lugar, se puede analizar el resultado de que la relación empleo-población no fue afectada por la reforma. La figura 7 muestra los resultados de llevar a cabo el test placebo. En el gráfico son mostradas las *brechas* para cada país, es decir, la diferencia que existe entre la variable de interés (relación empleo-población) de cada país y su propio control sintético. Dado que, según los análisis, la relación empleo-población no fue afectada por la reforma, la brecha para México es una línea horizontal sobre el cero. Para las demás unidades de control se esperaría que también tuvieran brechas sobre el cero, pues en ninguna de ellas se llevó a cabo la reforma laboral. En la mayoría de las unidades de control esto se cumple, sin embargo, hay algunas unidades que tienen brechas diferentes a cero incluso durante el periodo de pre-tratamiento. Esto se debe a que estas unidades tienen valores extremos en la variable de interés (la relación empleo-población es muy alta o muy baja), por lo que no existe alguna combinación de unidades que pueda replicar estos valores y que permitan generar un buen control.

Por otro lado, uno de los resultados obtenidos más interesantes es el impacto que la reforma tuvo sobre el empleo vulnerable femenino. En este caso, se quiere averiguar si el efecto “positivo” de la reforma sobre el empleo vulnerable femenino es significativo o más bien si fue meramente azar. Si el test placebo crea brechas de magnitud similar a la estimada para México, entonces la interpretación de este resultado es que no proporciona evidencia significativa sobre el efecto de la política. Si, por otro lado, el test placebo muestra que la brecha estimada para México es inusualmente grande en relación con las brechas para los países que no implementaron la reforma, entonces la interpretación es que el análisis proporciona evidencia significativa de un efecto positivo. La figura 8 muestra el resultado del test placebo.

Si bien es cierto que, hay varias unidades de control con ajuste deficiente antes de la implementación de la reforma, el gráfico permite observar que el efecto del tratamiento no sigue ninguna distribución preestablecida por los efectos placebo, de tal forma que se puede afirmar que el efecto encontrado es producto del tratamiento y no de otros efectos que pudieran haber afectado a otros países. Por tanto, este resultado es significativo.

Figura 7: Brecha en la relación empleo-población para México y las unidades de control

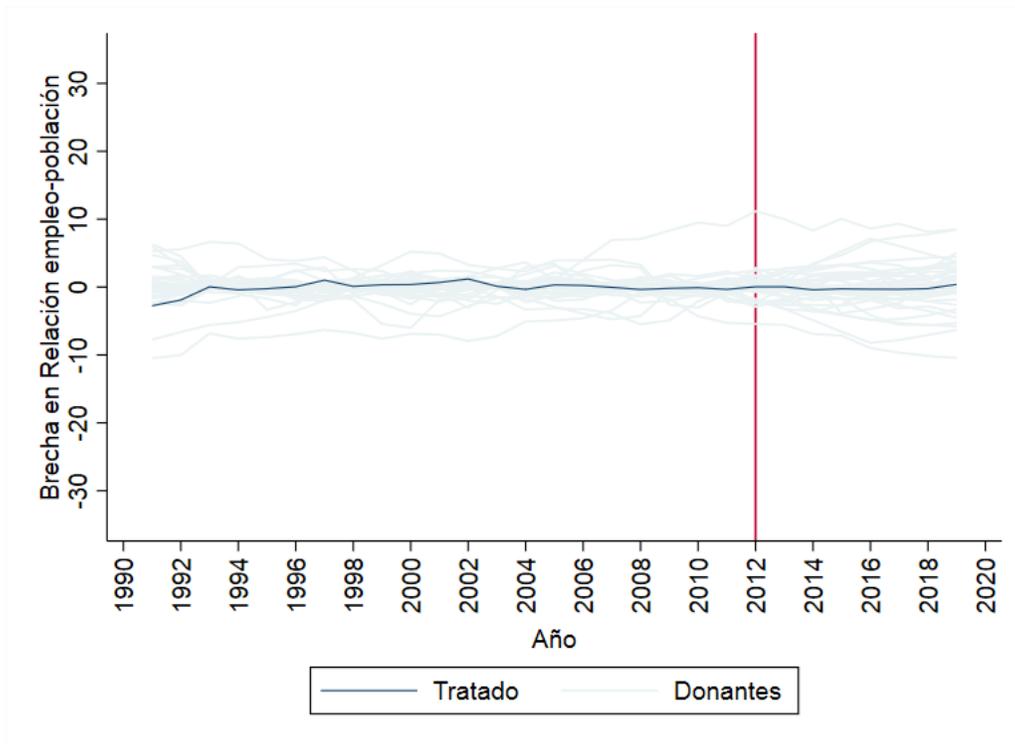
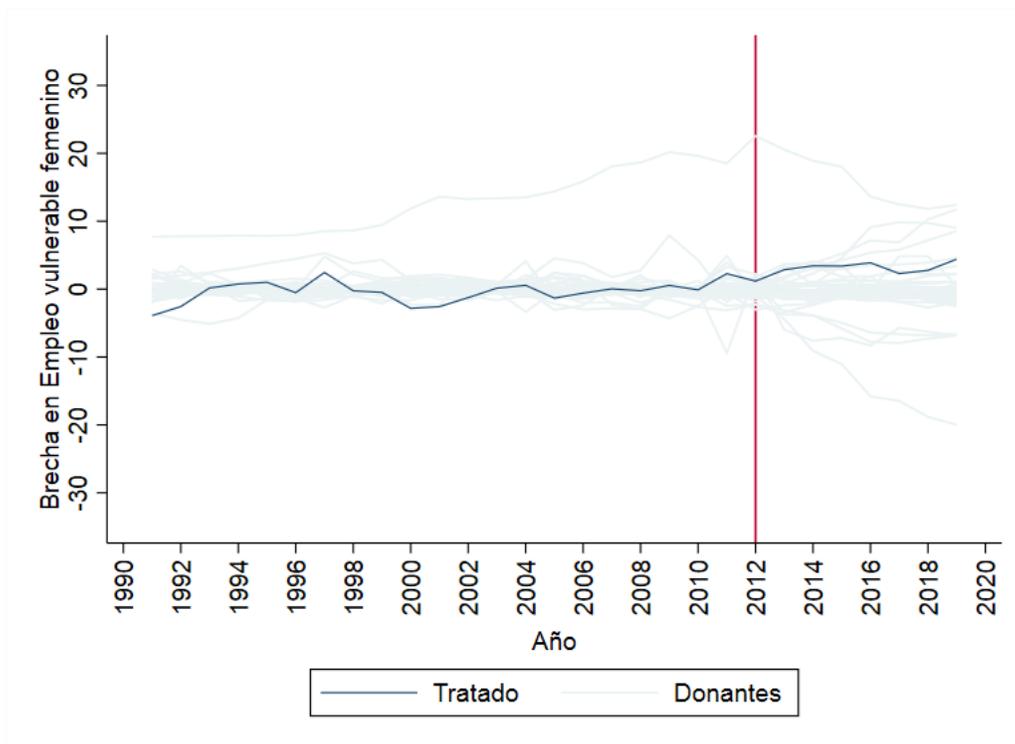


Figura 8: Brecha en el empleo vulnerable femenino para México y las unidades de control



6. Conclusiones

México es uno de los países con menores tasas de empleo y mayores tasas de informalidad entre los países de la OCDE, presentando grandes desafíos para las mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral. Ante estas problemáticas, el gobierno, en 2012, implementa una serie de transformaciones a la LFT. En aquel tiempo, la reforma generaba gran inquietud por parte de los trabajadores y economistas, quienes balanceaban sus pros y sus contras.

Durante este trabajo se discutió cómo muchas de los cambios a la LFT eran encaminadas a aumentar el empleo, pero, más específicamente, el empleo formal. Acciones como aumentar la flexibilidad laboral, reducir los costos de despido y mejorar la organización interna de las empresas, reflejaban la preocupación del gobierno por reducir el empleo informal. El análisis del presente trabajo permite constatar que, de hecho, esta serie de políticas sí reducen, aunque no en gran magnitud, el empleo informal mexicano. Sin embargo, dado que, la relación empleo-población permanece igual, los resultados también muestran que el mercado laboral sigue teniendo las mismas dificultades para brindar empleo a los mexicanos.

Una de las preocupaciones más importantes era la precarización del empleo como resultado de la implementación de la reforma. Medidas como el establecimiento de contratos temporales y la reducción en los costos de despido, que, si bien, incentivan la creación de empleo formal, representaban un detrimento de la calidad de los trabajos. Este estudio confirma que estas preocupaciones eran ciertas. La reforma trajo consigo un aumento en la proporción de empleo vulnerable. Los resultados arrojan un pequeño aumento en los empleos asalariados y, asimismo, un aumento en el empleo vulnerable. Haciendo ver que, si bien el empleo que brinda certidumbre de ingresos (empleo asalariado) aumentó, lo más posible es que estos nuevos empleos sean empleos donde no se brinda protección social, con contratos que establecen un ingreso seguro, aunque, muy probablemente, bajo. Dejando a los trabajadores incapaces de generar ahorros suficientes para compensar posibles crisis económicas. Este hecho se vuelve aún más relevante teniendo en cuenta que, en 2020, se presentó un fuerte choque económico debido a la crisis por pandemia. Hubiera sido de gran auxilio tener, en ese punto del tiempo, empleos que permitieran generar ahorros para soportar lo mejor posible el decremento económico.

Finalmente, las acciones tomadas para incluir a la mujer en el mercado laboral, desde un

principio, no fueron muy relevantes. Como resultado, se encuentra que el empleo vulnerable femenino aumentó y el empleo asalariado disminuyó. El empleo femenino termina siendo un sector bastante desprotegido por la reforma.

Los resultados de este análisis sugieren que la reforma laboral de 2012 estuvo muy lejos de revolucionar el mercado laboral mexicano, actualmente persiste una alta proporción de empleo informal, los trabajadores tienen pocas garantías y derechos laborales y, la crisis pandémica solo vino a agravar esta situación. Sin embargo, este trabajo puede servir de guía para proponer o evaluar próximos cambios de política laboral. Se podría comenzar por analizar los posibles efectos de la reforma laboral de 2019, reforma que se considera avanzada y revolucionaria, y que pretende garantizar la equidad de género, consolidar la democracia y los derechos laborales.

<http://www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf>

- [11] Ellis, C. (2020). Have Macron's Recent Labour Reforms Been as Impactful as Past German Reforms? *Applied Economics and Finance*, 7(4), 89.
<https://doi.org/10.11114/aef.v7i4.4909>
- [12] Gobierno Federal (2012). Reforma Laboral 2012: Resumen Ejecutivo.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf
- [13] Kaplan, D., Piras, C. (2019). Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública. *Revista de Economía Mexicana*, 4, 138-165.
- [14] MacCulloch, R., Di Tella, R. (2003). The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data. *SSRN Electronic Journal*. Published.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.431140>
- [15] Núñez, J. (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. Documento Cede, 43(7).
- [16] OECD (2012). Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio.
<http://centro.paot.org.mx/documentos/ocde/49363879.pdf>
- [17] Weinschenk, P. (2017). Working conditions and regulation. *Labour Economics*, 44, 177–191.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.01.004>