

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/385471097>

Informalidad laboral en México Diagnóstico y agenda de política pública

Book · October 2024

CITATIONS

0

READS

108

2 authors, including:



[Nelson Florez Vaquiro](#)

Latin American Faculty of Social Sciences Mexico

9 PUBLICATIONS 42 CITATIONS

SEE PROFILE

Informalidad laboral en México

Diagnóstico y agenda de política pública

Graciela Bensusán
Nelson Florez Vaquiro



Unión Europea
por el Trabajo Digno 



Financiado por
la Unión Europea



Informalidad laboral en México
Diagnóstico y agenda de política pública

Informalidad laboral en México

Diagnóstico y agenda de política pública

Graciela Bensusán
Nelson Florez Vaquiro



Unión Europea
por el Trabajo Digno 



331.120972

B474i

Bensusán Areous, Graciela Irma

Informalidad laboral en México : diagnóstico y agenda de política pública /
Graciela Bensusán y Nelson Florez Vaquiro. México : FLACSO México ;
Expertise France, 2024.

142 páginas : gráficas, mapas ; 23 cm

(Obra) ISBN 978-607-8817-57-3

1. Informalidad Laboral – México – Siglo XXI. 2. Informalidad Laboral – Políticas Públicas – México. 3. Sector Informal (Economía) – México. 4. Política Laboral – Aspectos Sociales – México. 5. Trabajo y Trabajadores – Igualdad de Remuneración – México. 6. Mercado Laboral – Aspectos Económicos – México. 7. Bienestar Social – México. I. Florez Vaquiro, Nelson. II. t.

Primera edición: octubre de 2024

D.R. © 2024, Expertise France

D.R. © 2024, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México

Carretera al Ajusco 377, Héroes de Padierna, Tlalpan, 14200 Ciudad de México

www.flasco.edu.mx | public@flasco.edu.mx | www.flasco.edu.mx/publicaciones/libros

ISBN 978-607-8817-57-3

Esta publicación fue elaborada en el marco del proyecto EU4DecentWork, financiado por la Unión Europea e implementado por Expertise France, Grupo AFD, y FIIAPP, Cooperación Española. La coordinación y supervisión general del estudio estuvo a cargo de Eduard Lépore, director y experto líder del proyecto EU4DecentWork.

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por parte de académicos externos nacionales e internacionales de acuerdo con el Consejo Editorial de la Flasco México. Agradecemos a quienes evaluaron su contribución a la calidad de esta obra.

Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de Expertise France ni las de la Unión Europea.

Este libro es una obra literaria protegida por la Ley Federal del Derecho de Autor y los tratados internacionales firmados por México. Se prohíbe expresamente su reproducción total o parcial por cualquier medio incluyendo el digital, con o sin propósitos de lucro, si no se cuenta con el consentimiento previo y por escrito de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México.

Impreso y hecho en México. *Printed and made in Mexico.*

Índice general

Prólogo, por Francisco André	7
Presentación, por Eduardo Lé pore	9
Introducción	15
1. La informalidad laboral y sus implicaciones como problema público.	19
2. Definiciones: informalidad laboral (IL), sector informal (SI) y economía informal (EI)	21
3. Factores condicionantes de la informalidad laboral: principales enfoques.	25
4. La informalidad laboral en cifras: principales tendencias . . .	31
Características de informalidad laboral a nivel nacional.	31
Indicadores estratégicos del mercado de trabajo	34
Contribución al producto interno bruto	35
5. Heterogeneidad dentro de la informalidad: principales brechas	36
Estructura ocupacional, tamaño de localidad y estados de la república	37
Características de los individuos y sectores de la economía (informal y fuera del sector informal)	46
Condiciones de trabajo, ingresos y pobreza laboral.	52
6. Análisis de los determinantes de la informalidad laboral . . .	58

7. Vieja y nueva informalidad laboral	62
8. Determinantes económicos e institucionales de la informalidad laboral en México	66
9. Las políticas de inclusión y formalización laboral de las dos últimas administraciones	69
La política de la administración 2012-2018 y sus antecedentes	70
La nueva política laboral: 2019-2024	75
10. Recomendaciones de política	92
Referencias	105
Anexos	117
Cuadros	118
Entrevistados	134
Guía de entrevista	134
Características de la fuente de información	136
Descripción de la técnica de regresión logística	137
<i>Glosario</i>	138
<i>De las personas autoras</i>	141
<i>Índice de cuadros y gráficas</i>	143

Prólogo

Las relaciones de amistad y colaboración entre la Unión Europea y México se extienden a lo largo de diversos ámbitos económicos, sociales, culturales e institucionales. En este contexto, el trabajo y la protección social juegan un rol central en el modelo social europeo, contribuyendo de manera clave a la construcción de su identidad comunitaria. Esta visión tiene plena correspondencia con las prioridades del Estado mexicano, particularmente en lo que respecta a la inclusión de los sectores más vulnerables de la sociedad. Ambos actores reconocen que, en el contexto actual del desarrollo internacional, es crucial abordar las crecientes desigualdades que afectan a estos grupos, impulsando políticas públicas orientadas a su integración y bienestar.

En este marco de entendimiento, la cooperación europea, a través del proyecto EU4DecentWork y otras acciones de asistencia técnica complementarias, busca contribuir al esfuerzo de sus socios locales a enfrentar la exclusión económica y social, especialmente en el ámbito de la informalidad laboral y la falta de acceso a derechos de la seguridad social. El proyecto se enfoca en promover el trabajo digno y la formalización laboral en México, cooperando a mejorar la calidad del empleo y a garantizar mejores condiciones de vida para los trabajadores.

El presente estudio, desarrollado en colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México (Flacso México), ofrece un diagnóstico actualizado sobre la informalidad laboral en el país. Además de analizar las políticas públicas implementadas en las últimas décadas, se presentan recomendaciones concretas para facilitar la transición hacia la formalidad y elevar la calidad del empleo en México.

Este riguroso trabajo académico busca ser una base sólida para un debate informado entre gobiernos, empresarios, sindicatos y la sociedad civil, con el fin de impulsar el trabajo digno y reforzar la agenda laboral en el país. La Unión Europea se complace en asociarse con México en esta importante tarea.

Francisco André
Embajador de la Unión Europea en México

Presentación

México se posiciona como la segunda economía más grande y el segundo país más poblado de América Latina y el Caribe, consolidándose como un miembro activo del G20 y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Su ubicación geográfica, que lo sitúa como un puente entre América del Norte y América Latina y el Caribe, le confiere, a su vez, un papel crucial en los espacios multilaterales de cooperación e inversión, facilitando su participación en la economía global.

La política laboral implementada durante los últimos años ha logrado avances significativos en la calidad del empleo formal, a través de medidas como el aumento de los salarios mínimos, la prohibición de la subcontratación del personal, la ampliación de las licencias laborales y la protección de los derechos del trabajo de grupos vulnerables, incluyendo a trabajadoras y trabajadores del hogar. Aunque estos logros han contribuido a la reducción de la pobreza laboral, es fundamental colocar la informalidad en el centro de la agenda pública, dado que este fenómeno representa una de las principales expresiones de la desigualdad económica y social.

A pesar de los cambios estructurales y de la creciente integración en la economía mundial, la informalidad sigue siendo una característica persistente del mercado de trabajo en México. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), más de 30 millones de trabajadores, equivalentes a aproximadamente la mitad de la población ocupada, se encuentran inmersos en la informalidad, como lo indica el presente estudio. Esta circunstancia pone de manifiesto que la vinculación

con el comercio internacional no necesariamente conduce a la reducción de las tasas de informalidad. En efecto, una parte significativa de la población ocupada en México participa en cadenas globales de valor, lo que sugiere que la informalidad laboral está, en cierta medida, relacionada con estas dinámicas productivas.

Este cuadro de situación se replica con matices en muchos países de América Latina y el Caribe, donde las tasas de informalidad suelen ser considerablemente elevadas, especialmente en contextos de economías que a menudo enfrentan una mayor volatilidad y vulnerabilidad macroeconómica. Aún con marcadas diferencias, las fragilidades sociales e institucionales que los caracterizan son atributos salientes de estructuras socioeconómicas fuertemente enraizadas en procesos históricos que han facilitado la consolidación y expansión de economías informales.

Actualmente, existe un consenso entre organismos técnicos especializados acerca del estancamiento de las tasas de ocupación informal en la región, a pesar de los esfuerzos gubernamentales y de las políticas implementadas para reducirlos. Los estudios coinciden en señalar que los resultados en términos de transición hacia la formalidad no son satisfactorios y que la informalidad tiende a intensificarse en periodos de crecimiento económico lento, planteando un desafío persistente.

La informalidad es, por tanto, un fenómeno complejo y multifacético, cuyas manifestaciones reflejan claras particularidades etarias, de género, ocupacionales, sectoriales y territoriales. Las causas estructurales de la informalidad están ligadas a factores como el nivel de desarrollo socioeconómico, la heterogeneidad de las estructuras productivas, con sus consiguientes brechas de productividad, las deficiencias en las regulaciones laborales y la falta de instituciones capaces de hacer cumplir las normas vigentes. Asimismo, ciertos rasgos socioculturales, que comprenden actitudes sociales y patrones de comportamiento profundamente arraigados, no solo agravan el problema, sino que también perpetúan la precariedad.

Las consecuencias de la informalidad son múltiples y abarcan tanto el bienestar de la población como el funcionamiento económico y social. Los trabajadores informales y sus familias enfrentan un mayor riesgo de caer en la pobreza debido a los ingresos bajos, la inestabilidad ocupacional, las condiciones laborales precarias y la falta de acceso a la seguridad social. Esta situación socava el desarrollo de la productividad laboral,

la competencia en los mercados, el crecimiento económico de largo plazo, la distribución de los ingresos y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y de las finanzas públicas.

Además, la informalidad laboral no solo debilita las bases materiales de la cohesión social, sino que también erosiona la confianza en las instituciones públicas. Cuando amplios sectores de la población sienten que el contrato social no les favorece, surge una profunda sensación de injusticia que puede conducir a la desafección política y social, exacerbando las tensiones sociales.

Desde una perspectiva sistémica, la informalidad laboral está intrínsecamente vinculada a la noción de contrato social, que implica que tanto el Estado como los ciudadanos cumplen con sus respectivas obligaciones y expectativas. Este acuerdo tácito se ve gravemente afectado cuando una parte significativa de la población queda excluida de los beneficios del empleo formal y de los derechos laborales fundamentales. La carencia de acceso a servicios públicos de calidad, junto con la percepción de que las instituciones no operan adecuadamente, alimenta la desconfianza, lo que a su vez refuerza el ciclo de informalidad y consolida la exclusión social.

La informalidad laboral constituye, en consecuencia, un desafío económico y social que exige un enfoque integral para su solución. Es fundamental implementar reformas inclusivas y robustecer el contrato social, lo que no solo fomentará la cohesión social, sino que también mejorará la calidad de vida de los ciudadanos, en particular de los que se hallan en situación de desprotección social. En igual sentido, es crucial desarrollar estrategias que aborden las causas subyacentes de la informalidad, tales como la desigualdad en el acceso a servicios públicos de calidad y la debilidad institucional, que obstaculizan la efectividad de las políticas laborales. Solo a través de un esfuerzo coordinado y multifacético se podrán generar cambios significativos en el mercado laboral.

En este contexto, el proyecto EU4DecentWork surge a principios de 2024 como un esfuerzo de la cooperación europea que busca promover el trabajo digno y la formalización laboral en México, respondiendo a la necesidad de enfrentar la problemática de la informalidad laboral y contribuir a la creación de empleos de calidad que fortalezcan la estructura económica del país. Financiado por la Unión Europea

e implementado por la cooperación técnica francesa y española, el proyecto se centra en tres objetivos primordiales: mejorar el acceso a la seguridad social de los trabajadores, priorizando a los desempleados e informales; fortalecer las capacidades de los organismos públicos federales y locales responsables de promover el trabajo digno y la formalización laboral; y fomentar la concientización sobre los derechos laborales y de la seguridad social entre los trabajadores y las organizaciones sindicales y de la sociedad civil involucradas en este proceso.

El proyecto parte de la premisa de que la informalidad laboral es un fenómeno complejo que requiere soluciones integrales y coordinadas. Por ello, se propone priorizar la promoción del trabajo digno y el fortalecimiento de la protección social en la agenda pública y gubernamental mexicana, asumiendo el reto de posicionar a la formalización del empleo como un eje central de las políticas sociales y económicas. Para lograrlo, promueve una estrategia de implementación que favorece la creación de empleo de calidad, la inclusión laboral y el acceso a la seguridad social a través de tres líneas de acción prioritarias. En primer lugar, se establece la conformación de un espacio de diálogo técnico e institucional que facilite la construcción de un marco de políticas públicas orientadas a la promoción del trabajo decente y la formalización laboral, con un enfoque territorial y sectorial que priorice a los grupos ocupacionales más vulnerables. En segundo lugar, se busca optimizar la movilización de la experiencia institucional europea para ofrecer cooperación técnica adaptada a las necesidades de los organismos gubernamentales mexicanos, maximizando así el impacto de las políticas de formalización e inclusión laboral. Por último, se fomenta el desarrollo de las sinergias entre las instituciones públicas que abogan por el trabajo decente y la formalización laboral, a nivel federal y local, impulsando su articulación con las iniciativas del sector privado y de la sociedad civil.

Con este enfoque, el proyecto brinda asistencia técnica al gobierno federal de México y a los gobiernos estatales, beneficiando a instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Servicio de Administración Tributaria (SAT), y las secretarías de trabajo e institutos de seguridad social estatales. Igualmente, fortalece la vinculación con el sector privado, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones académicas y los organismos internacionales de cooperación, con el fin de

articular esfuerzos para enfrentar el reto de la informalidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el país.

En colaboración con estos actores, EU4DecentWork lleva adelante diversas actividades tendientes a contribuir a la formulación e implementación de propuestas técnicas de políticas laborales, tributarias y de seguridad social. Además, procura fortalecer la inspección del trabajo tanto a nivel federal como estatal, y de promover la formalización del empleo en sectores y cadenas de valor con eslabones críticos de informalidad laboral, mediante mecanismos de diálogo territorial. También priorizará el diseño de esquemas que amplíen la cobertura de la seguridad social para trabajadores del hogar, independientes y de plataformas digitales, la simplificación de procedimientos de afiliación para trabajadores migrantes y en actividades discontinuas y estacionales, y el perfeccionamiento de los mecanismos de contribución y recaudación. Otro aspecto esencial será la facilitación de la coordinación interestatal en materia tributaria, laboral y de seguridad social, así como el establecimiento de un distintivo de Trabajo Digno para aquellas empresas que cumplan con estándares laborales de calidad. Finalmente, se brindará apoyo a las organizaciones de la sociedad civil que promuevan la inserción laboral de grupos sociales vulnerables, y se desarrollarán estrategias de comunicación que resalten la importancia de la protección social y la formalización laboral.

Como parte de sus primeras acciones, el proyecto organizó la Primera Reunión Técnica sobre el desafío de la formalización del empleo en México, celebrada el 21 de mayo de 2024 en la sede de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), con la presencia de autoridades de la STPS, del IMSS, de los embajadores de la Unión Europea y Francia, de los responsables de los servicios económicos, laborales y de cooperación de Francia, España y Alemania, y de los directores locales de organismos internacionales especializados, como la CISS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo fundamental fue lanzar oficialmente el proyecto y establecer un espacio de diálogo técnico e institucional en torno a la problemática de la informalidad laboral, logrando la participación de más de 80 expertos y representantes de diversos sectores institucionales que reafirmaron su compromiso con la puesta en marcha de la iniciativa.

En continuidad a ese primer encuentro, se llevó a cabo un exhaustivo estudio sobre la informalidad laboral en el país y su evolución

reciente, que ofrece un diagnóstico actualizado del empleo informal y de sus condicionantes económicos y sociales, cuyos resultados y conclusiones se exponen en esta obra, publicada en colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México (Flacso México). El análisis efectuado no solo revisa las principales políticas públicas implementadas en las últimas décadas para afrontar el problema de la informalidad, sino que también propone recomendaciones orientadas a facilitar la transición hacia la formalidad. Entre las sugerencias destacadas se resalta la importancia de instituir un Programa Nacional de Formalización del Empleo, que de manera articulada aborde la problemática de la informalidad en el mercado laboral mexicano, a partir de un conjunto de medidas interrelacionadas.

En definitiva, el estudio que aquí se presenta constituye un sólido punto de partida y un aporte académico riguroso para fomentar un debate informado y plural entre gobiernos, sector empresarial, sindicatos y sociedad civil. A través de este esfuerzo, la iniciativa EU4DecentWork subraya la necesidad primordial de construir un contrato social que promueva la cohesión social y mejore las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente de aquellos en situación de mayor vulnerabilidad. A pesar de los desafíos que ello conlleva, estamos convencidos de que la aplicación de un enfoque como el planteado permitirá contribuir a crear las condiciones institucionales necesarias para estimular la formalización laboral en México, al abordar las causas subyacentes de su economía informal y promover el desarrollo de políticas laborales y de seguridad social inclusivas que garanticen derechos y oportunidades para todos.

Dr. Eduardo Lé pore

Director del Proyecto EU4DecentWork de la Unión Europea

Introducción

Los diagnósticos sobre la situación del mercado de trabajo en México coinciden en señalar que el principal problema que afecta a la población económicamente activa no es la desocupación, sino la mala calidad de los empleos debida a los bajos salarios, las jornadas prolongadas o, muy principalmente, a la falta de acceso a la seguridad social asociada al trabajo¹ (Alaimo *et al.*, 2015; Banegas González, 2018; OECD, 2018; Colmex, 2018; Coneval, 2018, 2022).² La política laboral adoptada en 2019–2024, ha logrado mejorar la calidad del empleo formal por medio del incremento de los salarios mínimos, la prohibición de la subcontratación del personal, el aumento de las vacaciones y la protección de los derechos laborales y la seguridad social de grupos vulnerables, como el trabajo remunerado en el hogar. Todo ello llevó a una reducción de la pobreza laboral, como más adelante se verá. Sin embargo, sigue siendo urgente colocar la informalidad laboral en el centro de la agenda pública e incidir en las causas y consecuencias de este heterogéneo fenómeno que es, además, una de las principales manifestaciones de la desigualdad en el mercado de trabajo.³

¹ A lo largo de este estudio los términos *trabajo*, *empleo* y *ocupación* se utilizan como sinónimos. En estos casos se entiende que se trata de trabajo o empleo remunerado. Se utiliza el término *trabajador*, en masculino, considerando que engloba a hombres como mujeres, pero también se utiliza el término *persona trabajadora*, incluyendo a ambos sexos.

² Una revisión de los desarrollos teóricos y metodológicos en el estudio de los mercados de trabajo y especialmente de la precariedad laboral, se encuentra en García (2006).

³ Sobre los principales alcances de la nueva política laboral, sobre todo en el terreno salarial, véase Bensúsán y Florez (2023).

Lo anterior se debe a que la informalidad laboral, tanto dentro como fuera del sector informal de la economía, cuestión en la que se centra este diagnóstico, es uno de los problemas del mercado de trabajo con menores avances en México en las dos últimas décadas. Para decirlo con las palabras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), tanto en este país como en el resto de la región, sigue siendo urgente “fortalecer las políticas orientadas a la inclusión laboral para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo” (CEPAL, 2023, p. 96).

Con la intención de analizar la situación actual de la informalidad laboral en México, sus distintas dimensiones, causas y consecuencias, así como las políticas orientadas a reducirla que se han adoptado en las dos últimas administraciones y ofrecer algunas recomendaciones, este diagnóstico se estructura en diez apartados. Se comienza presentando las características y manifestaciones de la informalidad laboral en tanto problema público. En el segundo se presentan las definiciones que permiten identificar y diferenciar tres cuestiones estrechamente relacionadas: la informalidad laboral, el sector informal y la economía informal, lo que resulta esencial para efectos de su medición. El tercer apartado aborda los distintos enfoques que se han utilizado para explicar sus causas. A partir de este marco conceptual y explicativo, en el cuarto apartado se describen las principales tendencias en la evolución de la informalidad laboral, dentro y fuera del sector informal de la economía, y se muestra su relevancia en el contexto de otros indicadores estratégicos del mercado de trabajo y de su contribución al producto interno bruto (PIB). Cabe señalar que en el análisis empírico de la informalidad se utilizan dos tipos de exploraciones. Por una parte, se analiza la distribución de la informalidad en cada variable —características individuales, estructura ocupacional y condiciones laborales— y por la otra, las desigualdades y brechas expresadas en términos de las tasas de informalidad en cada una de las dimensiones y variables analizadas.

En el quinto apartado se describe la heterogeneidad característica de este fenómeno y las principales brechas en la dimensión de la estructura ocupacional, como la unidad empleadora, el tamaño de los establecimientos, el sector de actividad, la posición en la ocupación así como las diferencias a nivel del territorio. También se muestran otras brechas derivadas de las condiciones laborales de los individuos en relación a los ingresos, jornada y su relación con la pobreza laboral. Seguidamen-

te, en el sexto apartado, completando las descripciones previas, se incluye el análisis de los determinantes de la informalidad laboral a través de un modelo regresión logística que muestra las posibilidades de tener un trabajo informal según las características sociodemográficas, sectoriales y territoriales. En el séptimo apartado se analizan las semejanzas y diferencias entre las viejas y nuevas formas de informalidad haciendo énfasis en las ocupaciones que típicamente han padecido este fenómeno, Por otro lado, se revisa qué puede esperarse de la expansión de las ocupaciones asociadas a la nueva economía digital, encubriendo relaciones de trabajo subordinadas para eludir las regulaciones y los costos salariales y no salariales asociados a ellas.

Después de ofrecer esta visión panorámica de la magnitud, relevancia y diversidad incluida dentro de la informalidad, punto de partida para diseñar las políticas públicas capaces de incidir sobre ella, en el octavo apartado se analizan los principales determinantes económicos e institucionales de la informalidad laboral en México. El noveno apartado pasa revista a las políticas seguidas por las dos últimas administraciones para reducir la informalidad laboral y, finalmente, en el décimo apartado, a modo de conclusión, se incluyen las recomendaciones de política, mismas que se beneficiaron del análisis de los determinantes de la informalidad laboral y del punto de vista de especialistas, actores sociales y organizaciones de la sociedad civil entrevistados con este propósito.

1. La informalidad laboral y sus implicaciones como problema público

En términos generales, el fenómeno de la informalidad hace referencia a las prácticas productivas o laborales que se realizan al margen de las regulaciones (laborales, fiscales, salud pública, etc.), especialmente de las normas que debieran proteger a quienes las llevan a cabo. Por el contrario, estos pueden verse afectados por medidas punitivas que castigan las actividades informales, por ejemplo, el comercio ambulante en la vía pública (Chen y Carré, 2020). Además, dadas las diversas manifestaciones de la informalidad, es posible que un trabajador sea formal en una de ellas (la fiscal, por ejemplo) e informal laboralmente, como sucede con los trabajadores en la economía digital.

La informalidad en América Latina es un fenómeno estructural de larga data, persistente y multifactorial. Está vinculado a los ciclos económicos, pero también a los déficits en la intervención gubernamental orientada a la formalización y a evitar la segmentación institucional en los mercados de trabajo o, al menos, a corregir sus efectos negativos (Martínez Soria, 2017; Chen y Carré, 2020). Aunque se ha cuestionado que la informalidad sea un problema público como tal y se ha insistido en la necesidad de desagregarlo en sus distintas manifestaciones para poder analizarlo, en menor medida se ha discutido la necesidad de una intervención pública destinada a contrarrestar sus consecuencias económicas y sociales (Kanbur, 2017).

La informalidad laboral ha funcionado como un mecanismo de ajuste del empleo frente a las sucesivas crisis que destruyen el empleo formal; algo que no ocurrió durante los primeros meses de la pandemia por covid-19, ya que la afectación en el mercado de trabajo se tradujo en un incremento de las personas desempleadas, principalmente de las inactivas involuntariamente, como se mostrará en el apartado de este diagnóstico. En esa ocasión, quedó en evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores informales ya que fueron los más afectados por las consecuencias económicas de las restricciones sanitarias debido a la falta de protección laboral y del acceso a los servicios de salud (OIT, 2023b).

Debido a su carácter estructural y de larga data, se deben considerar tanto las viejas manifestaciones de informalidad como las nuevas, mismas que ocurren de manera simultánea dentro y fuera del sector informal de la economía, en países en desarrollo y en los más desarrollados. Ejemplo de las primeras son los empleos de autosubsistencia, y de las segundas, los de las plataformas digitales, que no se reconocen como trabajo subordinado (o “jornaleros digitales”), sobre los cuales nos ocuparemos en un apartado por separado ya que constituyen un contingente en crecimiento junto con la economía digital.

La informalidad está vinculada a otros desequilibrios en el mercado de trabajo tales como exclusiones, precariedad, vulnerabilidad, baja productividad y poca capacidad de acumulación. Tiene graves implicaciones: menores ingresos públicos; menos capacidades del Estado para proveer servicios públicos de calidad; pobreza; desigualdad de ingreso; malestar social; bajo desarrollo económico; problemas de financiamiento y gestión en instituciones fiscales y de la seguridad social; competencia desleal con las empresas formales; imposibilidad de acceder al crédito, y menor poder de negociación de los trabajadores formales y los sindicatos. Un dato es ilustrativo: los trabajadores informales tienen tres o cuatro veces más probabilidades de ser pobres en comparación con los formales, y dan cuenta de entre el 70 y 90% de la pobreza laboral total (OIT, 2022). Además, en el caso de México, la tasa de informalidad de las personas trabajadoras que están en el primer decil de ingresos supera el 90%, casi el doble del promedio nacional, y se ubica primordialmente en el sector informal de la economía, que queda en gran medida fuera del radar de la política laboral (Martínez Soria, 2017).

En 2022, más de la mitad de los ocupados a nivel mundial eran informales con marcadas diferencias entre los países desarrollados y en desarrollo (Chen y Carré, 2020). Se ha advertido que, por su naturaleza, no pueden esperarse cambios rápidos ni existe una sola vía para reducir su participación entre los ocupados (Negrete, 2020). Sin embargo, en el contexto latinoamericano, en Argentina, Brasil y Uruguay se han experimentado progresos en la primera década del siglo XXI —al reducirse más del 10% la informalidad laboral entre 2002 y 2013—, así como retrocesos desde mediados de la década pasada, vinculados tanto a factores económicos como políticos (Rani, 2020). Para 2022, considerando a 12 países, el 49% de los ocupados era informal en la región, mientras en México superaba el 55% (CEPAL, 2022).

En suma, por la diversidad de sus causas y graves consecuencias, la informalidad en sus diversas manifestaciones sigue siendo considerada como uno de los problemas públicos que requiere una urgente intervención de tipo integral y, a la vez, focalizada tomando en cuenta las brechas entre la población, articulando distintas políticas públicas en la región. En ese contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relanzó la “Estrategia de formalización laboral para América Latina y el Caribe 2024–2030” (FORLAC 2.0), cuya primera formulación se originó en 2013, proponiéndose “orientar y apoyar los esfuerzos de sus constituyentes en los países para promover la transición a la economía formal y, consecuentemente, el trabajo decente y la justicia social para todas y todos”. Esta estrategia parte del reconocimiento de las fallas en las políticas que se han seguido hasta ahora para reducir la informalidad y propone en su lugar “un enfoque integrado de políticas de desarrollo productivo; empleo y competencias; protección social; cumplimiento, sanciones e incentivos”, por lo que será retomada en el séptimo apartado de esta obra.

2. Definiciones: informalidad laboral (IL), sector informal (SI) y economía informal (EI)

El término *informalidad laboral* vinculado a los mercados de trabajo se utiliza para referirse a diferentes conceptos: economía informal, sector informal, y trabajo en ocupación informal. Los trabajadores como tales

no son formales o informales, ya que la formalidad o informalidad se refiere a una característica de la ocupación y no de la persona.⁴

La 17^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2003 contribuyó a definir estadísticamente quiénes son los *trabajadores informales* e incluyó los siguientes:

- I. Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- II. Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- III. Trabajadores familiares auxiliares, en empresas del sector formal o informal;
- IV. Miembros de cooperativas de productores informales;
- V. Asalariados que tienen empleos informales, en empresas del sector formal, informal o en hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados;
- VI. Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (OIT, 2003, p. 15).

La anterior descripción muestra la heterogeneidad dentro de la informalidad laboral y cómo esta es una de las principales formas de segmentación del mercado de trabajo, lo que se mostrará para el caso de México en un siguiente apartado.

El término *informalidad* ha generado un largo debate entre los especialistas de diversas disciplinas. Se ha sostenido, por ejemplo, que corresponde a otra etapa del desarrollo en la que se asociaba a los empleos de autosubsistencia generados por la insuficiencia del empleo en el sector formal de la economía, de modo que se originaba en el excedente de mano de obra que migra del campo a la ciudad y no lograba emplearse en el sector formal (Tokman, 2004). En cambio, bajo el modelo neoliberal y las transformaciones de los procesos productivos, así como su externalización hacia los países en desarrollo, lo que habría predominado es el empleo precario bajo diversas modalidades que sirven para reducir costos en el sector formal de la economía, en donde la informalidad ab-

⁴ Para no repetir la palabra “ocupación”, en adelante se utiliza el concepto de *trabajador formal e informal* entendiendo que se refiere a una característica de la ocupación y no de la persona.

sorbe el excedente de mano de obra que no encuentra empleo formal en las zonas urbanas, debido a la incorporación tardía al proceso de industrialización y concentración de la riqueza (Pérez Sainz, 1998; Tokman, 2004). Si bien se reconoce que existe un continuum de categorías híbridas que se ubican entre lo formal y lo informal y la heterogeneidad de esta última, existe también cierto consenso sobre que este concepto sigue siendo útil para entender el fenómeno, dimensionarlo y diseñar políticas públicas, delimitando las fronteras entre el empleo formal e informal (Chen y Carré, 2020).⁵

Sector informal

En 1993, la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo consideró la necesidad de mejorar los sistemas estadísticos en aquellos países en donde el sector informal fuera un generador importante de empleos e ingresos; con tal fin, en términos generales, lo definió como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos e ingresos para las personas que participan en esa actividad”, cuyas características eran: la pequeña escala, la organización rudimentaria, y la escasa o nula diferenciación entre los factores de la producción, esto es, el trabajo y el capital. También quedó señalado que estas unidades presentaban los rasgos característicos de las empresas de hogares, en las que los activos pertenecen a sus propietarios y no existe una constitución en sociedad. En la definición del sector informal dentro de los hogares quedaron incluidas las “empresas informales de quienes trabajan por cuenta propia” y las “empresas de empleadores informales” (OIT, 1993). Como advierte Negrete (2011, p. 79), es importante advertir que este concepto de *sector informal* hace referencia a las características de las unidades económicas y no a las de las personas.

⁵ Un ejemplo de categoría híbrida es el de los trabajadores *offline* de plataformas digitales, quienes son formales desde el punto de vista fiscal, pero carecen en los hechos de derechos laborales y acceso a la seguridad social. Sobre su naturaleza y regulación legal y en la jurisprudencia a nivel internacional, véase Bensusán y Santos (2021).

Por su parte, la *economía informal*, definida por la CIET (OIT, 2003), es un concepto más amplio que sector informal, porque la informalidad laboral (es decir, en el empleo) está presente en otras actividades y segmentos del mercado de trabajo, abarcando el sector formal, urbano y rural. La economía informal muestra los vínculos que hay entre formalidad e informalidad sumando las unidades productivas del sector informal (incluyendo el empleo) y el empleo informal en el sector formal de la economía (Conferencia Internacional del Trabajo, 2015).⁶

En cuanto a la definición de *empleo informal*, la CIET (OIT, 2003) hace referencia a la relación de trabajo que, de hecho o de derecho, no está sujeta a la legislación laboral, la protección social o a prestaciones relacionadas con el empleo. En suma, se trata de personas ocupadas sin acceso a la seguridad social o a la protección jurídica vinculadas al trabajo. Cabe señalar que dentro del empleo informal se combina el enfoque de la unidad económica para determinar el estatus del trabajo independiente, se trate de empleadores o trabajadores, con el enfoque de las condiciones laborales, para ubicar a los trabajadores dependientes o asalariados (Negrete, 2022, p. 85).

Empleo y sector informal según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) define dos modalidades de la informalidad.⁷ Por una parte, define al empleo informal como “[...] la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo”. Se abarca por tanto distintas formas de empleo: asalariado vs. cuenta propia (empleador propietario, trabajador propietario, etc.), dentro y fuera del sector informal, pudiendo

⁶ Para una distinción entre el sector informal y la economía subterránea, véase Negrete (2011, p. 80).

⁷ Este enfoque fue ratificado en 2006 y 2010 por el Grupo de Delhi y adoptado desde diciembre de 2012 por el INEGI.

estar el lugar de trabajo en áreas urbanas o rurales, en los hogares o en la vía pública, etc. Por otra parte, integra en el sector informal las unidades que se dedican a la producción de bienes y/o servicios para el mercado operando a partir de los recursos de un hogar o negocios a pequeña escala sin llevar registros contables básicos.⁸

Por todo lo anterior, resulta importante distinguir entre el *empleo informal* y el *empleo en el sector informal*. El primero se refiere a las características del empleo (falta de acceso a la protección social por causa del trabajo), mientras el segundo a las características de la unidad económica. En suma, puede haber trabajadores formales en el sector informal y trabajadores informales en unidades productivas del sector formal (Abramo, 2021).⁹

La caracterización de la informalidad laboral recién descrita será utilizada para analizar a continuación las principales tendencias y brechas en el mercado de trabajo, ya que son el punto de partida para identificar cuál es el perfil de trabajadores, ocupaciones, sectores y las regiones más vulnerables y justificar la necesidad de adoptar tanto políticas públicas de alcance general como otras focalizadas, según las causas y manifestaciones de este fenómeno.

3. Factores condicionantes de la informalidad laboral: principales enfoques

Los enfoques que han buscado explicar las causas de la informalidad enfatizan en el empleo informal y/o en el sector informal de la economía

⁸ Véase el glosario de la ENOE: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

⁹ Nuevas precisiones conceptuales se derivan de las resoluciones de la 21 CIET (2023). A las *actividades productivas informales* se les define como “todas las actividades productivas realizadas por personas o unidades económicas que en la legislación o en la práctica, no están cubiertas por sistemas formales”. A la *economía informal* se le define como “todas las actividades productivas informales de las personas o de las unidades económicas, se realicen o no a cambio de remuneración o beneficio”, y a la *economía informal de mercado* como “toda la producción por remuneración o beneficio en el sector informal y todas las actividades productivas de los trabajadores ocupados que, en la legislación o en la práctica, no están sujetas a sistemas formales”. Otros cambios pueden verse en OIT (2023a).

y provienen de disciplinas tan diversas como la economía y la economía política, la sociología y las centradas en las instituciones, tal como se muestra a continuación.

Sistematizaciones elaboradas por Williams y Lansky (2013), referidas a la informalidad en un sentido amplio, y la pluralidad de perspectivas disciplinarias que lo han intentado explicar, recuperan principalmente el enfoque de la modernización (Lewis, 1954); el de economía política, muy vinculado al enfoque estructural de Tokman (Castell y Portes, 1989, 1995), así como el institucionalista (De Soto, 1987) y el del escape y la exclusión (Perry *et al.*, 2007).

Aunque este diagnóstico se centra sobre todo en el trabajo/empleo informal, las aportaciones más utilizadas en torno a los factores que lo explican están vinculadas a las que originalmente se centraron en el sector informal de la economía y provienen de la economía. Así, en su contribución al libro que recoge dos décadas de estudios sobre el sector informal, Tokman (1995) destacaba como una de sus características la existencia de bajas barreras de entrada debido a menores requerimientos de capital humano y físico e identificaba dos tipos de interpretaciones: el de las “relaciones benignas” entre los sectores de la economía (formal e informal), y el que veía relaciones de dependencia y subordinación entre ambos. Mientras para unos este sector se integraba en forma complementaria al resto de la economía (enfoque estructuralista), para otros tenía total autonomía (enfoque dualista). Frente a ambas interpretaciones, Tokman propuso el enfoque de la subordinación heterogénea (conocido entonces como enfoque PREALC) que lo llevó a distinguir las actividades informales según el tipo de mercado en el que operen (contexto oligopólico), lo que coincide con la división según las características de los bienes que producen —manufactura, servicios y otros— y de la posición de los trabajadores en la ocupación, según sean asalariados o por cuenta propia (Tokman, 1995, p. 103). También vinculó el sector informal con el nivel de desarrollo de los países y la segmentación estructural de los mercados de trabajo (Souza y Tokman, 1995, pp. 433–436). Cabe señalar que la CEPAL sostuvo igualmente la hipótesis de la heterogeneidad estructural como explicación de la informalidad y la desigualdad, al referirse a los niveles desiguales de productividad de los sectores de actividad, así como por el tamaño de las unidades económicas, mismos que también se re-

lacionan con diferentes niveles de educación en la población (CEPAL, 2012, pp. 209-214).

Lo más relevante de estas distintas interpretaciones es que, de acuerdo al tipo de enfoque, correspondería una diferente forma de intervención a través de la política pública.¹⁰

Por ejemplo, abandonada la idea de que con la modernización y el crecimiento económico tendería a desaparecer la informalidad en los países en desarrollo, lo que conducía a la inacción y falta de políticas dirigidas a atender esta problemática, el enfoque de economía política replanteó los términos del problema. Esta nueva perspectiva resultó pertinente en la actual fase de globalización neoliberal ya que entiende que la informalidad es funcional al modelo económico y se encuentra integrada en el sector moderno de la economía. Su expansión sería el resultado del proceso de reestructuración capitalista que llevó a la flexibilización y externalización de los empleos en cadenas de valor mundiales, con el consiguiente reemplazo de los buenos por malos empleos. Cabe señalar que el enfoque de economía política, centrado en la funcionalidad de la informalidad en el nuevo modelo económico, es aún más acertado cuando la expansión de la economía digital amenaza con la extensión de una nueva informalidad laboral en el sector formal de la economía —el trabajo en las plataformas digitales *online* y *offline*— frente a la cual las instituciones y políticas públicas no han dado todavía una respuesta adecuada (Bensusán, 2016; Alba *et al.*, 2024; Haidar *et al.*, 2023). En consecuencia, desde este enfoque se requerirían regulaciones y políticas públicas muy diversas —nuevas formas de inserción en la economía mundial, universalización del acceso a la seguridad social, mejores regulaciones, mayor fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, etc.— tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, para reducir este fenómeno (Castell y Portes, 1989, citado en Williams y Lansky, 2013).

En cambio, el enfoque institucionalista o legalista de Hernando de Soto (1987), basado en la inadecuación de las regulaciones y los altos costos de la formalidad, llevaría a políticas que optarían por reformar las leyes para reducir dichos costos o, si no hay condiciones políticas para

¹⁰ Una síntesis de los enfoques y su relación con las políticas se encuentra en OIT (2016).

ello, a tolerar el incumplimiento de las regulaciones para evitar el desempleo. Ello se justificaría ante la imposibilidad de que la gran mayoría de las unidades productivas pueda asumir el costo de la formalidad. Esta explicación fue adoptada desde 2004 por el Banco Mundial a través del Doing Business (índice sobre la facilidad para hacer negocios)¹¹ y tuvo, al igual que las recomendaciones de Hernando de Soto (1987), gran influencia en la región, pero ha sido paulatinamente abandonada con base en evidencias. Como advierte Kanbur (2017), este supuesto no se sostiene ya que, si fuera cierto, a medida que se flexibilizaron las regulaciones laborales en gran parte de los países, debió haberse reducido la informalidad, lo que no ocurrió.

Otro factor institucional relevante, destacado por Alaimo *et al.* (2015, pp. 137-139), aunque se discute cuál es su efecto real sobre la informalidad, es la ausencia de seguros de desempleo en gran parte de los países de la región, como sucede en México, lo que orilla a la población a buscar formas alternativas de subsistencia como estrategia para sobrevivir. Si bien hay países que tienen tasas muy altas de informalidad aunque tienen seguros de desempleo, como sucede en Ecuador y Brasil, otros países como Chile y Uruguay tienen estos seguros y a la vez tasas de informalidad que se ubican entre las más bajas de la región (Alaimo *et al.*, 2015, p. 135).

Junto a estos enfoques económicos, de economía política o legalistas, es importante tomar en cuenta otros provenientes de la sociología que ponen el énfasis en las fronteras difusas entre la formalidad y la informalidad, considerándolas como un fenómeno más amplio que incluye todos los aspectos de la vida, tales como el acceso a la vivienda, la alimentación y los servicios básicos, a los que se accede en forma irregular o fuera de la economía formal (Cardoso, 2014). Igualmente se debería considerar el contexto sociocultural y las redes familiares y comunitarias en donde se inserta (Roberts, 1989).

Desde esta perspectiva, la informalidad en el caso de los trabajadores por cuenta propia o de los empleadores no puede verse como una

¹¹ Véase Banco Mundial (2020). Este índice dejó de ser publicado en 2021 cuando se detectó la manipulación de los datos para favorecer la puntuación de varios países. Véase <https://derechoalimentacion.org/noticias/el-banco-mundial-ha-decidido-descontinuar-la-publicacion-del-informe-doing-business>

elección “irracional o premoderna” ya que la formalización supone hacerse visibles frente al Estado, especialmente cuando este los ha tratado de manera violenta considerándolos como “enemigos” o al menos estigmatizándolos (Kanbur, 2020). Se advierte, además, que los costos de la formalización exceden los de la seguridad social o el pago de los impuestos porque se trataría de la “formalización de la vida” (Cardoso, 2014). Este tipo de consideraciones y los reducidos avances bajo los enfoques convencionales, invitaría a un cambio de paradigma en la forma de enfrentar la informalidad, entendiendo su complejidad y sus consecuencias, tal como se propone en gran parte de los estudios incluidos en el libro coordinado por Chen y Carré (2020).

Después de un largo debate sobre los determinantes de este fenómeno, se admite actualmente que ninguno de los enfoques explica todas las formas de informalidad laboral, mientras cada uno podría explicar al menos alguna de las categorías en las que se expresa, tal como el trabajo asalariado informal (exclusión) o el trabajo por cuenta propia (escape) (Perry *et al.*, 2007). Es importante observar, sin embargo, que la recomendación 204 de la OIT, al referirse a la disyuntiva entre elección o escape como determinantes de la informalidad, asume que “la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento”. Es decir, se trataría en muchos casos de una estrategia de sobrevivencia ante la falta de alternativas y no de una elección (Kanbur, 2017).

La perspectiva sobre la informalidad laboral en un sentido amplio desarrollada por la OIT (2014, 2024) integra implícita o explícitamente algunos de estos enfoques al identificar las causas más importantes de la informalidad: la baja productividad y los altos costos de ser formal; la existencia de procedimientos complejos e inadecuadas regulaciones considerando las características de las empresas; el atractivo que se deriva de la mayor flexibilidad e independencia asociada a la falta de formalidad, y el bajo nivel de *enforcement* de las regulaciones (escaso control).

En cualquier caso, visto desde la perspectiva de las políticas que se deberían adoptar, la multiplicidad de factores explicativos pone de manifiesto no solamente la complejidad de la informalidad en todas sus dimensiones sino la necesidad de estrategias igualmente complejas, integrales y a la vez focalizadas para enfrentarla, como se muestra en el último

apartado de este estudio para el caso de México.¹² Ello sugiere que la probabilidad de que las políticas para promover la formalización del empleo que solamente toman en cuenta una de las posibles causas y soluciones consigan el resultado esperado es realmente baja. Así lo muestra, por ejemplo, el hecho de que incluso reduciendo los costos de la formalidad, o removiendo las barreras institucionales que impiden la formalización del empleo, no se logran reducciones significativas. En este último caso se encuentra, por ejemplo, el lento avance en la incorporación a la seguridad social de quienes realizan trabajo doméstico remunerado, a pesar de que en gran parte de los países de la región existe un nuevo marco institucional que la propicia, como sucede en México.

El cuadro 1 ordena las aportaciones explicadas arriba, según las disciplinas.

Cuadro 1. Principales enfoques (empleo informal/sector informal)

Económico y de economía política	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modernización (Lewis, 1954): la informalidad desaparecería a medida que avance el desarrollo económico. 2. <ol style="list-style-type: none"> a) Relaciones benignas/dependencia y subordinación entre sector formal e informal. b) Complementariedad vs. autonomía (dualismo); subordinación heterogénea y excedente estructural de la fuerza de trabajo (Tokman, 1995). c) Nivel de desarrollo y segmentación mercados de trabajo (Souza y Tokman, 1995). d) Heterogeneidad estructural-productividad y tamaño de establecimientos (CEPAL, 2012). 3. Economía política: funcionalidad del modelo económico en la globalización (Castell y Portes, 1989).
Sociológicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interacciones difusas entre formalidad e informalidad: cuestionamiento al concepto (Pérez Sáinz, 1991). 2. Inclusión de todos los aspectos de la vida (educación, vivienda, cultura, alimentación y servicios básicos) (Cardoso, 2014). 3. Importancia del contexto sociocultural y las redes familiares y comunitarias (Roberts, 1989).
Institucionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escape: Hernández de Soto (1987). 2. Exclusión (asalariados) vs. escape (cuenta propia): Perry <i>et al.</i> (2007). 3. Altos costos laborales y rigidez, BM/Doing Business (World Bank, 2004). 4. Débil fiscalización (Castell y Portes, 1989).

Fuente: Elaboración propia con base en las fuentes citadas en este cuadro.

¹² Williams y Lansky (2013, pp. 367-371) clasifican y exploran los diversos supuestos, ventajas y desventajas de las respuestas dadas al problema de la informalidad: “no hacer nada”; desregular; promover la formalización; el enfoque punitivo (“hard”) que combina la zanahoria y el garrote pensado para un agente racional que calcula con base en costos y beneficios, y la estrategia “suave” basada en la cultura del cumplimiento y los controles indirectos.

4. La informalidad laboral en cifras: principales tendencias¹³

Características de la informalidad laboral a nivel nacional

En el primer trimestre de 2024, la población ocupada en el país era de 59 120 905 personas. Los trabajadores informales alcanzaban un total de 32 130 251, equivalentes al 54.3% de los ocupados (18 752 803 eran hombres y 13 377 448, mujeres). Del total de ocupados informales, 16 459 370 (51%) estaban en el sector informal; fuera de este, había 15 670 881 (49%) de los que la mayor parte (10 340 887) se encontraban en el sector no agropecuario (cuadro 2, anexos).

Considerando la tendencia a más largo plazo, como lo muestran la gráfica 1 (más adelante) y el cuadro 2 (anexos), la tasa de informalidad laboral¹⁴ se ha venido reduciendo muy lentamente en México, tanto a nivel nacional como en las áreas más o menos urbanizadas (de menos de 100 mil habitantes), lo que avala su caracterización como un fenómeno estructural. Así, el promedio nacional disminuyó poco menos de 5% a lo largo de casi veinte años: era de 59.1% en 2005 (1T), 56.6% (2018, 1T) y de 54.3% en 2024 (1T).¹⁵ En cuanto a las áreas más urbanizadas la tasa pasó de 45.0 a 44.0% y 41.7%, en esos mismos años. A su vez, en las áreas menos urbanizadas se ubicó en 73.0, 69.4 y 66.8%, respectivamente, estimulada principalmente por el trabajo agropecuario asalariado de los jornaleros y los trabajadores de autoconsumo, lo que muestra una gran brecha respecto a las áreas más urbanizadas. La tasa de informalidad laboral más alta a nivel nacional se dio en 2011, cuando alcanzó al 59.5% de los ocupados, posiblemente como un reflejo

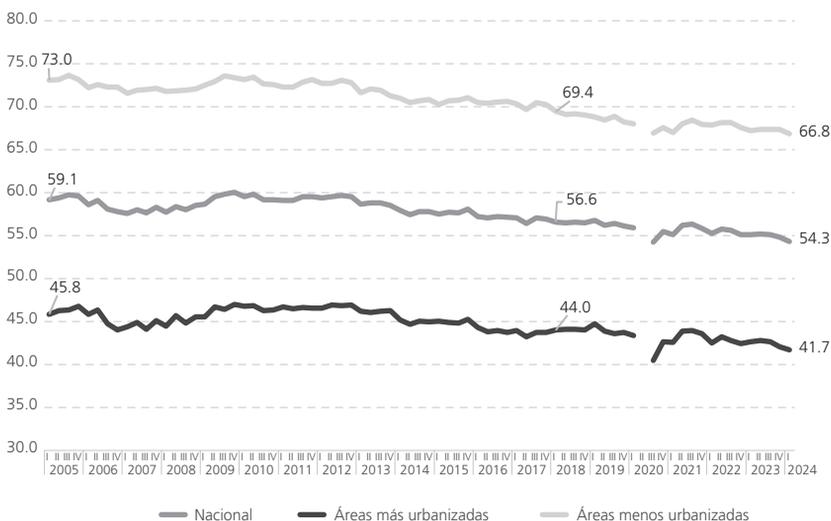
¹³ Para los conceptos de *tasa de informalidad laboral, ocupación informal, ocupación en el sector informal, sector informal, ocupación formal, condición de informalidad y tasas de condiciones críticas de ocupación (TCCO)*, véase el glosario en los anexos.

¹⁴ Sobre el concepto de *tasa de informalidad*, véase el glosario en los anexos.

¹⁵ La diferencia en la tasa de informalidad entre 2018 y 2024 (1T) es estadísticamente significativa. Los datos de la ENOE-INEGI incluidos en este apartado corresponden al primer trimestre del año (1T) por lo que, en adelante, ya no se mencionará el trimestre salvo cuando se refiera a uno distinto. Sobre la justificación del uso de la ENOE como principal fuente de este estudio véanse los anexos.

de la crisis financiera de los años 2008–2009. Estos datos muestran la persistencia del fenómeno, así como las enormes brechas que se mantienen entre las áreas más y menos urbanizadas, lo que debe ser tomado en cuenta cuando se diseñan políticas públicas para reducir la informalidad, especialmente en el sector primario de la economía en las áreas rurales. Se observa también que, a nivel nacional, casi la totalidad de la reducción ocurrió en los últimos doce años, aunque la caída sigue siendo poco significativa y es casi la mitad de la experimentada en algunos países de América Latina entre 2003 y 2012, a los que ya se hizo referencia.

Gráfica 1. México. Tasa de informalidad laboral, 2005-2024



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE de 2005 y 2024 del INEGI.

En cuanto a la evolución reciente de la informalidad laboral, merece mención especial lo ocurrido durante los primeros meses de la pandemia por covid-19 puesto que en su fase temprana mostró un comportamiento contracíclico, contrario al papel de amortiguador del desempleo y la inactividad presentado en crisis anteriores, debido a las restricciones iniciales impuestas para detener la propagación del virus. También fue-

ron estos empleos los que se recuperaron más rápido siguiendo el comportamiento cíclico. La tasa de informalidad a nivel nacional pasó de 56.4 a 54.1% entre el IIIT de 2019 y el IIIT de 2020, de acuerdo a la ENOE IIIT. Incluso con datos de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril de 2020 (Hualde, 2021) se registra la fuerte caída de los trabajadores informales (47.7%) que pasaron de 31 millones a 20.7 millones, lo cual supone 10.3 millones menos de puestos de trabajo. Se confirma así el aumento de la precariedad debido a que se elevó el número de trabajadores que ganaron hasta dos salarios mínimos (aunque ya habían iniciado la recuperación del poder adquisitivo) o el incremento en las jornadas laborales de menos de 35 horas, acrecentándose los niveles de subocupación en los primeros meses de la pandemia. En cuanto a la proporción de población ocupada que trabajaba para una unidad económica que opera con base en los recursos del hogar, se ubicó en 26.9%, mientras que para los trabajadores subordinados fue de 27.3%. Estos últimos disminuyeron en 2.2% en el IIIT de 2020, en comparación con el mismo trimestre de 2019.

A partir de 2021, se observó una recuperación rápida de los niveles de informalidad laboral llegando a los valores previos a la pandemia como consecuencia de la reactivación de la actividad económica, lo que permitió nuevamente la incorporación de las personas inactivas con disponibilidad para ocuparse y los trabajadores ausentes temporalmente. La posterior recuperación de la actividad económica estuvo así acompañada de la recuperación del empleo informal, llegando a representar el 55.9% de la población ocupada para el IIIT de 2022.¹⁶

Ubicando a México en el escenario latinoamericano, se observa que, en el IIT de 2022, este país tenía tasas más altas de informalidad laboral que Chile (menos del 30%), Brasil (poco menos del 40%), Costa Rica (40%), Argentina (45%), pero menores que República Dominicana (60%) y Ecuador (casi 70%), Paraguay (poco menos del 70%), Perú (poco más del 70%) y Bolivia (80%) (OIT, 2022, p. 50, gráfico 2.5).

¹⁶ Estos datos y el análisis sobre la informalidad en la pandemia provienen de Bensusán y Florez (2023). Para una revisión de las políticas gubernamentales adoptadas en México para enfrentar la pandemia, véase este mismo documento y Bensusán y Cerdas-Sandí (2024), donde se hace una comparación con Argentina, Brasil y Chile.

Indicadores estratégicos del mercado de trabajo

Otros indicadores permiten poner en contexto la informalidad laboral y destacan la relevancia de este fenómeno que, como vimos, afecta a más de 5 de cada 10 trabajadores (alrededor de 29.5 millones) ocupados a nivel nacional y sigue mostrando que se trata de una característica estructural del mercado de trabajo.

En 2024, frente a una tasa de participación del 60.0% de la población mayor de 15 años, la tasa de desempleo fue de solo 2.5%, por lo que queda de manifiesto que este no es el principal problema del mercado de trabajo en México ya que, entre otros motivos, ante la ausencia de un seguro de desempleo a nivel nacional, una alternativa es tener una ocupación informal. Sin embargo, sumada a la tasa de ocupación parcial —quienes trabajaron menos de 35 horas—, este indicador alcanzó el 8.3%. A su vez, la subocupación —ocupados que quisieran trabajar más horas que las que realizan, están disponibles y trabajaron menos que lo que habitualmente se trabaja en la actividad que se realiza— se ubicó en 6.8%. Por último, la tasa de condiciones críticas de ocupación, que combina el número de horas y los salarios, llegó a 34.3%.¹⁷ Estos indicadores registraron reducciones mínimas entre 2018 y 2024, salvo en la tasa de ocupaciones críticas que pasó de 41.7 a 34.3% entre esos años, lo que es reflejo de una mejora en la calidad de los empleos a través de la política laboral y salarial de la administración 2018–2024, sobre la que se volverá más adelante (véase el cuadro 3 “Indicadores estratégicos”, en los anexos).

Otra manera de ver lo que ocurrió en el mercado de trabajo en este sexenio es a la luz de lo que se denomina “fuerza laboral poten-

¹⁷ Se entiende por *tasa de condiciones críticas de ocupación* (TCOO) al porcentaje de la población ocupada que trabaja menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, sumada a la que trabaja más de ese número de horas, con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que labora más de 48 horas semanales, ganando hasta dos salarios mínimos. Véase el glosario de la ENOE: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>. Para efectos de comparabilidad, la clasificación del nivel de ingresos y la TCOO consideran un salario mínimo equivalente, el cual se define como el valor en pesos necesario para adquirir en diferentes periodos a los precios vigentes la misma cantidad de bienes y servicios que se compraban con el salario mínimo del periodo base. Para mayor detalle consulte la “Nota metodológica” en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_salarios_equiv_notas_tecnicas.pdf

cial”, como lo hace Monroy-Gómez-Franco (2024), la cual incluye a quienes trabajan el número de horas que quieren hacerlo, a quienes lo hacen en un menor número de horas de las que desean y a los que no están ocupados pero quisieran y pueden participar. De acuerdo con las estimaciones de Monroy-Gómez-Franco (2024), con base en el INEGI, la fuerza de trabajo potencial osciló entre 65.0 y 67.0% de la población de 15 años y más desde el año 2000 a la actualidad. Al respecto, este autor estudia cómo evolucionó la brecha laboral, es decir, el porcentaje que representa la suma de los que no están ocupados pero quisieran estarlo y los trabajadores ocupados que quieren ocuparse más horas, y encuentra que esta proporción pasó de 18% en el primer trimestre de 2019 a 16% en 2024, resultante de la disminución de los disponibles para trabajar y los desocupados abiertos. A su vez, también observa que no se registró el aumento de los subocupados ni el de los empleos informales dentro de la fuerza de trabajo potencial (representaron el 45% en todo el periodo), mientras que los empleos formales aumentaron de 36 a 40% en el mismo periodo. Al examinar lo ocurrido en el contexto de la pandemia, muestra que la lenta recuperación de los valores previos de la brecha laboral ocurrió en el tercer trimestre de 2022, con una reducción mayor de empleos informales en comparación con los formales. Al respecto, la conclusión de Monroy-Gómez-Franco, coincidente con lo que hemos venido señalando desde el comienzo de este diagnóstico, es que la mayor robustez del mercado de trabajo no debe opacar que no se modificaron las características estructurales que tenía al inicio del actual sexenio —la informalidad laboral se redujo solo 2.6%—. Por ello, la política gubernamental de la nueva administración deberá tomarlo en cuenta para potenciar las tendencias positivas (Monroy-Gómez-Franco, 2024).

Contribución al producto interno bruto

Finalmente, la importancia de la informalidad laboral se destaca al mostrar cuál es su aportación a la economía nacional y cómo ha venido contribuyendo al crecimiento económico. Así, de acuerdo a datos del INEGI con base en el Sistema de Cuentas Nacionales, en 2022 la economía informal, medida a través del valor agregado bruto (VAB) de

México,¹⁸ equivalió al 24.4% del producto interno bruto (PIB) en valores corrientes, situándose al mismo nivel que en 2009 (24.2%) y con un aumento del 0.4% respecto del año anterior. Mientras en 2019 equivalía al 23.3%, en plena pandemia (2020) se contrajo al 22.1%. Del 24.4% contribuido al PIB en 2022, el sector informal aportó el 13.3% y las otras modalidades de informalidad, el 11.1%. De este 24.4%, el 55.4% lo generó la población ocupada informal. Considerando la aportación del sector formal (75.6%), del cual un 44.6% fue generado por las personas ocupadas formales, resulta que de cada 100 pesos del PIB, los informales aportaron 24 pesos vs. 76 pesos de los formales, lo que ilustra la diferencia en la contribución de los trabajadores según esta condición.¹⁹

Por último, en cuanto al crecimiento de la economía en 2022 en valores constantes a 2018, se observa un incremento del 3.9% respecto al año anterior, considerando un 3.9% de aumento en la economía formal y 3.8% en la economía informal. De este 3.8%, las ocupaciones informales fuera del sector informal contribuyeron un 4.2%, en tanto el sector informal lo hizo en 3.5% lo que, según explica INEGI (2023), se debió a un mayor crecimiento de las unidades económicas formales en relación con las informales. Sin embargo, el PIB de 2023 se ubicó en el mismo nivel que el de 2018 y en promedio solo creció 0.9% en estos últimos cinco años, lo que constituye un obstáculo para la generación del empleo formal en la cantidad necesaria para absorber a la fuerza de trabajo que se incorpora a la actividad anualmente.

5. Heterogeneidad dentro de la informalidad: principales brechas

En adelante, se analiza la distribución (porcentaje) de la estructura de la informalidad laboral y posteriormente se presentan las tasas de la infor-

¹⁸ Se considera el sector informal y la informalidad laboral fuera del sector informal de la economía, incluyendo los ingresos monetarios de los trabajadores de la agricultura y el trabajo doméstico remunerado, entre otros empleos informales (INEGI, 2023).

¹⁹ Estos datos provienen de INEGI, Medición de la Economía Informal, 2022, preliminar. Comunicado de Prensa 824/23. En ese documento puede encontrarse la contribución del VAB según actividad económica.

malidad en cada una de las categorías de las variables analizadas, siendo estas últimas las que mejor reflejan las desigualdades (unidad empleadora, tamaño de establecimientos, sector de actividad, posición ocupacional, estado de la república, población rural según estado y según las características de los individuos).

Estructura ocupacional, tamaño de localidad y estados de la república

Como hemos visto, es necesario distinguir las características más relevantes dentro de la informalidad laboral, tal como se reflejan en el cuadro 2, en los anexos, de donde provienen los datos que se incluyen en este subapartado. De esta forma, se puede apreciar mejor la necesidad de políticas que contemplen tanto las causas del fenómeno en su conjunto como las más específicas relativas a sus diferentes manifestaciones.

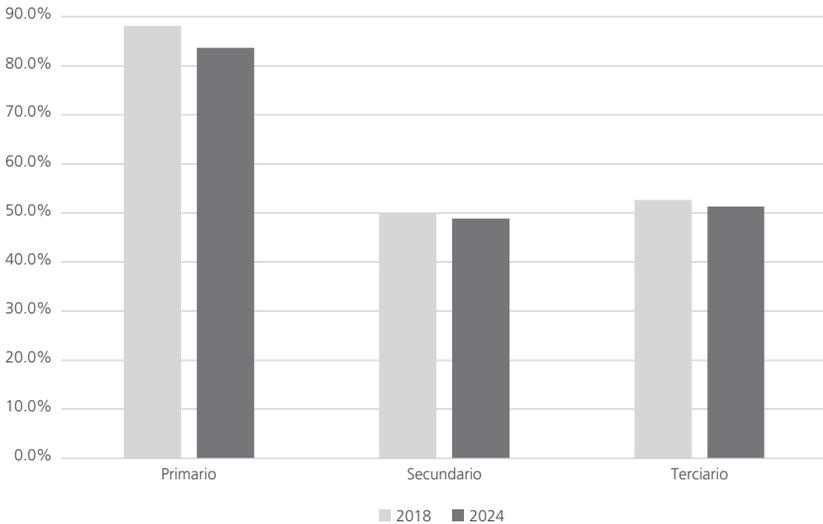
Considerando el tipo de *unidad económica empleadora*, se observa que en las empresas, gobierno e instituciones correspondientes al sector formal el 25.1% de los trabajadores era informal²⁰ en 2018, lo cual pasó al 23.7% en 2024. Y viendo por separado al gobierno y los organismos internacionales, se comprueba que la informalidad prácticamente no se modificó, lo que puede significar que no cambiaron las prácticas que venían excluyendo a casi 2 de cada 10 trabajadores del acceso a la seguridad social (pasó de 18.0 a 17.9%), además de otras condiciones de trabajo desfavorables como se indica más adelante. Esta pequeña o casi nula reducción indica que se requieren esfuerzos específicos para lograr una más alta formalización de empleos en dichas unidades del sector formal de la economía, como nuevas políticas de contratación del personal en el gobierno que no encubran el carácter de trabajadores subordinados bajo otras figuras jurídicas, y más fiscalización en este ámbito.

En el mismo sentido, pese a las reformas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en la Ley del Seguro Social (LSS) y de las importantes medidas tomadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para impulsar la formalización del trabajo remunerado en el hogar, el indicador de

²⁰ Véase la definición de *empleo/trabajador informal* en la segunda sección de este estudio.

informalidad pasó de 97.8 a 95.1% en estos seis años, lo que muestra que se trata de una problemática multifactorial —que incluye desde aspectos culturales hasta el bajo nivel de formalización laboral de los jefes de hogar—, por lo que es difícil de modificar en el corto plazo (Florez, 2020). En cambio, donde se ha logrado una reducción mayor es en el ámbito agropecuario, ya que allí la informalidad perdió poco más de cuatro puntos porcentuales, al descender de 88.2 a 83.7% entre 2018 y 2024, posiblemente como efecto de la migración. Este sector es el único en el que se ve reducida la población ocupada.

Gráfica 2. Tasa de informalidad según sector de actividad



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

El menor *tamaño de los establecimientos* es también un factor que se asocia a mayores tasas de informalidad laboral. Así, en las microunidades con establecimiento se incrementó de 67.0 a 68.8% entre 2018 y 2024. Por el contrario, en los grandes establecimientos, donde hay mayor visibilidad y fiscalización, es más baja pues se redujo de 4.0 a 3.3% en esos años, lo que pudo haber sido por las nuevas prácticas de contratación directa en respuesta a la reforma en materia de subcontratación laboral

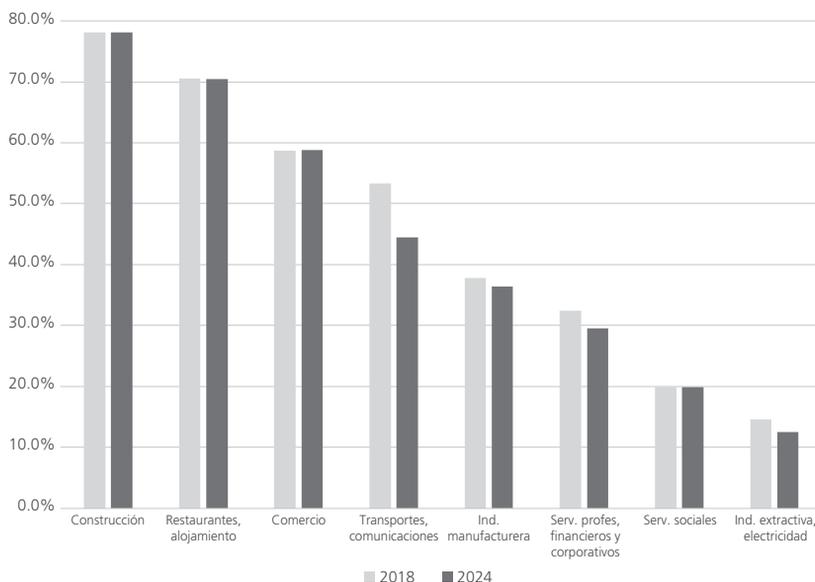
adoptada en 2021. Cabe señalar, por contraste, que en las microunidades sin establecimiento la tasa de informalidad fue la más alta, si bien se redujo de 94.3 a 91.7%.²¹

En cuanto a la presencia de la informalidad laboral según los sectores de actividad económica, casi uno de cada tres trabajadores en ocupaciones informales se encuentra en el sector terciario de la economía, el 22.5% en el secundario y el 16.6% en las actividades primarias. Al analizar la distribución de la informalidad al interior de los sectores, la mayor presencia se registra en el primario donde pasó de 88.2 a 83.7%, entre 2018 y 2024. En cuanto al secundario —incluyendo el de la industria extractiva y el de la electricidad, la manufactura y la construcción—, la tasa se redujo de 50.0 a 48.8%. Dentro de este sector, la tasa de la informalidad laboral fue significativamente más alta en el subsector de la construcción, donde se mantuvo casi en el mismo nivel a lo largo de seis años (de 78.2 pasó a 78.1%), contrastando con el subsector de menor presencia en la industria extractiva y la electricidad, donde se ubicó entre un 14.6 y 12.5% en ese mismo periodo. En un nivel intermedio se ubica la industria manufacturera, donde la tasa de informalidad laboral se redujo de 37.8 a 36.4% en esos mismos años. Por último, en el sector terciario, la tasa más alta de informalidad laboral se da en el subsector de restaurantes y servicios de alojamiento, donde llegó a 70.6% en 2018, prácticamente sin cambios para 2024 (70.5%). Otro subsector con tasas de informalidad laboral altas es el del transporte, comunicaciones, correo y almacenamiento, pero es allí donde la reducción fue más alta en estos años (53.4 a 44.5%), sector que está experimentando importantes transformaciones por el uso de nuevas tecnologías y cambios en materia de subcontratación gracias a las reformas a la LFT de 2021. En el caso del subsector de servicios profesionales, financieros y corporativos la informalidad laboral pasó de 32.4 a 29.6%, tal vez por los mismos motivos. Sin embargo, la reforma no parece haber impulsado la formalización laboral en el sector de restaurantes y alojamientos o en el comercio, que se mantuvieron sin mejoras en esos

²¹ De acuerdo con el INEGI, la clasificación de empresas según tamaño establece que las microempresas son las que tienen de 1 a 10 trabajadores; las pequeñas, de 11 a 50, las medianas de 50 a 250 y las grandes de 251 en adelante. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf

mismos años y seguramente se beneficiaría de una mayor fiscalización por parte de la inspección laboral, al igual que el de la construcción, con la tasa más alta.

Gráfica 3. Tasa de informalidad según subsector de actividad

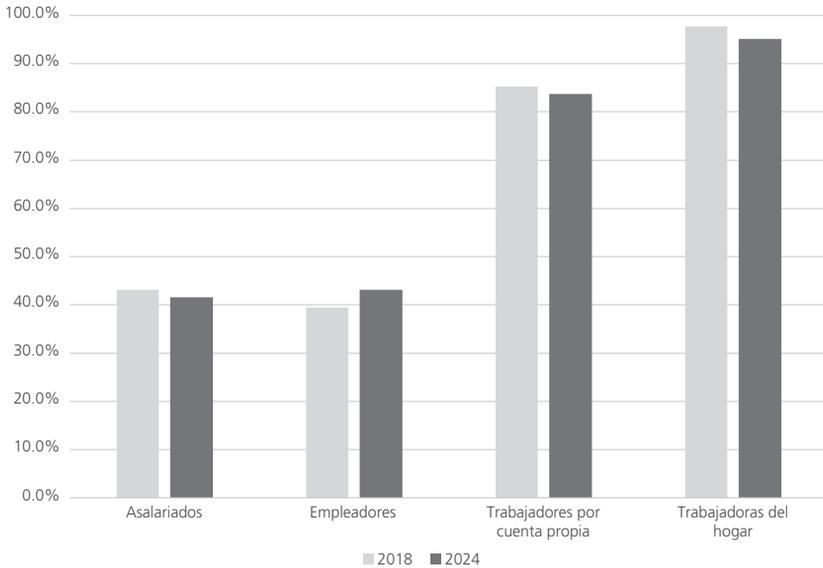


Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

Hay que considerar también cómo se distribuye la informalidad laboral según la posición en la ocupación. El 55.5% de los informales son trabajadores asalariados y uno de cada tres son por cuenta propia. Llama la atención que cerca del 7.0% de los informales no recibe ingresos (cuadro 6, anexos). Analizando el comportamiento en el interior de las posiciones ocupacionales, la tasa de informalidad laboral de los asalariados se redujo de 45.9 a 43.7% entre 2018 y 2024. También se redujo levemente la tasa de informalidad de los trabajadores por cuenta propia (de 85.3 a 83.7%), aunque representa más del doble de la de los asalariados; mientras que, por el contrario, entre los empleadores informales la tasa se incrementó de 39.4 a 43.1% (gráfica 4). Se observa asimismo la persistencia del trabajo remunerado en el hogar, aunque con una leve

reducción, cuestión que se retoma más adelante al examinar la política del IMSS para formalizar a este grupo ocupacional.

Gráfica 4. Tasa de informalidad según posición ocupacional

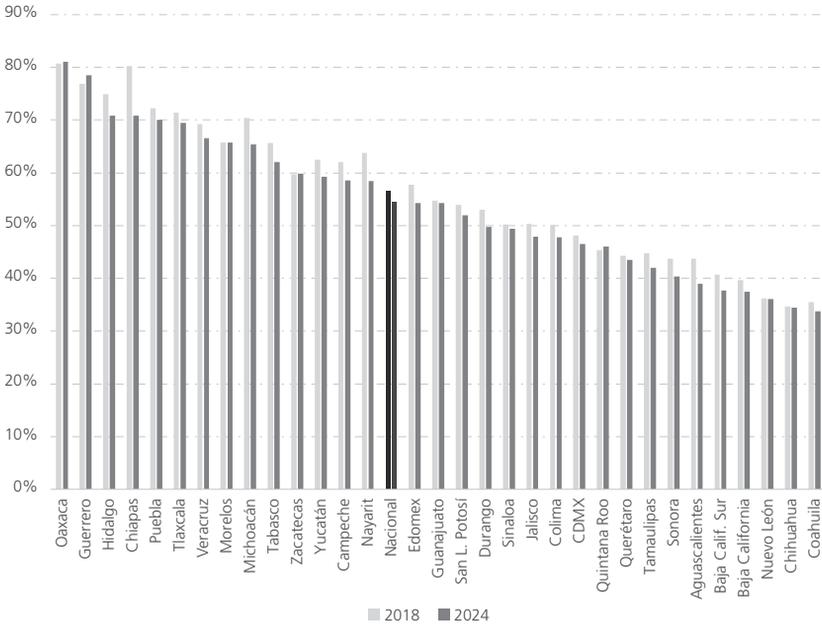


Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

Por último, la distribución de la informalidad, según criterios territoriales o entidad federativa, son el Estado de México, Veracruz, Ciudad de México, Puebla y Jalisco las que concentran el trabajo informal a nivel nacional (40.1% en 2024), resultado que guarda relación al ser estos seis estados los concentradores del mayor volumen de la población ocupada del país (39.8% en 2024) (cuadro 4, anexos).

Respecto a la tasa de informalidad en los estados, los niveles más altos se encuentran en Oaxaca, Guerrero y Chiapas (81.1, 78.6 y 70.9%, respectivamente) mientras que las más bajas están en Coahuila, Chihuahua y Nuevo León (33.8, 34.5 y 36.0%, respectivamente). En Guerrero se experimentó un incremento de más de 1% entre 2018 y 2024, en Chiapas la informalidad se redujo casi 10% y en Tabasco poco menos de 4% (véase cuadro 4, “Informalidad laboral por estados” en los anexos, y gráfica 5).

Gráfica 5. Tasa de informalidad laboral según estado de la república mexicana



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

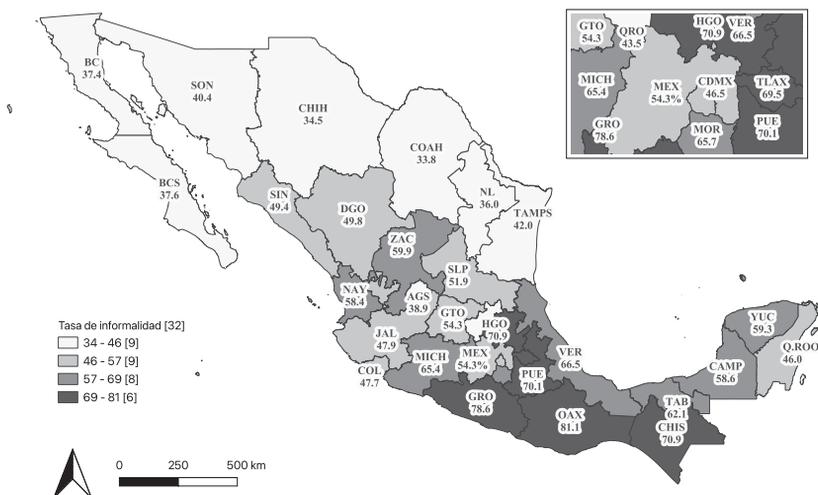
Ibarra-Olivo *et al.* (2021) realizaron un estudio para medir la informalidad laboral a nivel subnacional, conocimiento indispensable para focalizar las políticas públicas locales. Sus resultados muestran que, considerando los 2446 municipios con información disponible, se confirman otras estimaciones según las cuales los mayores niveles de informalidad se encuentran en el sureste de México, en el norte están los menores niveles y en el centro hay más diversidad. Se observa que existe heterogeneidad dentro de las regiones, estados y municipios. Entre los factores que inciden en los niveles menores de informalidad del norte, se encuentran la especialización en actividades comerciales en zonas metropolitanas, una cercanía con la frontera de Estados Unidos (Chihuahua, Juárez y La Laguna) y una mayor actividad industrial. En cuanto al sureste, las menores tasas se asocian a la actividad turística y hotelera de Playa del Carmen y Cancún (municipio de Benito Juárez, Quintana Roo).

En cambio, las más altas de informalidad laboral se relacionan con las características de la estructura económica. En el centro del país, Ciudad de México tiene menores niveles debido a que concentra la mayor parte del empleo y el valor agregado en el sector de los servicios, en tanto que en el Estado de México ello se debe a la actividad manufacturera. Por su parte, el desarrollo industrial de las tres últimas décadas explica el menor nivel de informalidad en Guanajuato, Jalisco y Querétaro, mientras que Michoacán e Hidalgo se encuentran en peor situación.

A nivel de las entidades, las menores probabilidades de tener informalidad y menor dispersión se hallan en Baja California y Baja California Sur, debido al menor número de municipios y densidad poblacional. Por el contrario, en Oaxaca y Puebla se tienen mayores niveles de informalidad y gran variabilidad entre municipios. Finalmente, Chihuahua, Nuevo León y Sonora presentan niveles medios de informalidad, con gran variabilidad respecto del promedio y marcada heterogeneidad entre los municipios.

Para visualizar mejor la heterogeneidad de la informalidad a nivel territorial, el mapa 1 ilustra el contraste entre los estados del norte, centro y sur del país, así como las diferencias dentro de cada región.

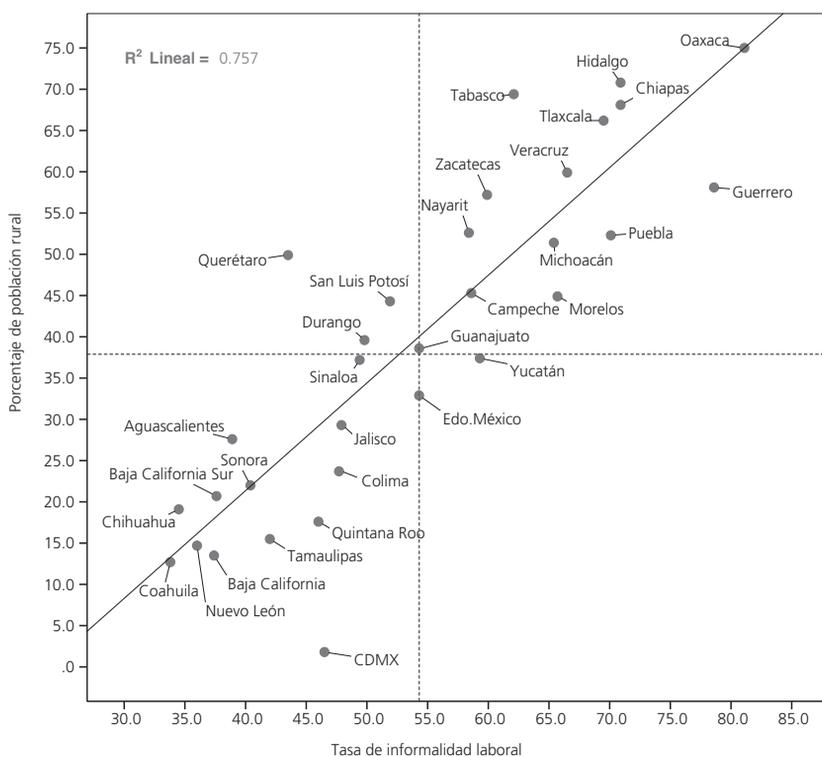
Mapa 1. Tasa de informalidad laboral según estado (2024)



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2024, INEGI.

Es importante señalar que la informalidad laboral se vincula estrechamente a la mayor concentración de población en zonas rurales, según se observa en la gráfica 6. Las entidades del sur y sureste, que cuentan con una significativa proporción de habitantes en localidades con menos de 15 mil personas, presentan altos niveles de informalidad laboral. Esto puede relacionarse con el predominio en estos contextos menos urbanizados de ocupaciones en la agricultura, el comercio y los servicios, las cuales suelen caracterizarse por bajos niveles de productividad y, por lo tanto, una menor formalización (gráfica 6).

Gráfica 6. Tasa de informalidad laboral vs. Porcentaje de población rural según estado (2024)



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE-2024 I trimestre, INEGI.

En suma, la distribución de la informalidad laboral recién descrita señala que la situación es más grave en algunas regiones y ocupacio-

nes, poniendo de manifiesto cuáles son los grupos y territorios (recién mencionados) que requieren de atención prioritaria en la política de formalización y protección social. Es el caso del trabajo doméstico remunerado (con casi 2 millones y medio de ocupadas en 2024), en el sector primario (casi 6 400 000) o en subsectores como la construcción (4 700 000), en las unidades económicas de menor tamaño, las áreas menos urbanizadas y con mayor ruralidad, así como en la mayoría de los estados del sur del país, donde supera ampliamente el promedio nacional. Llama la atención que casi 2 de cada 10 trabajadores del gobierno y organismos internacionales sean informales, tratándose de unidades económicas formales, y que 4 de cada 10 trabajadores asalariados y de los empleadores lo sean.

De lo anterior se infiere además que las causas que generan la informalidad y las políticas para atenderlas son diferentes por su grado de complejidad. Así, salta a la vista que la informalidad dentro de unidades económicas formales, en el gobierno y entre los asalariados requiere de instrumentos menos sofisticados que los que supone la intención de reducirla en otros sectores, como en el agropecuario, las áreas menos urbanizadas, allí donde persisten factores de rezago cultural o económico, o en las empresas de menor tamaño con niveles muy bajos de productividad, falta de acceso al crédito y dificultad para integrarse en las cadenas de suministro destinadas a la exportación.

Mientras se han adoptado políticas de formalización para los trabajadores del hogar remunerados, todavía con escasos resultados —volveremos sobre ello al analizar la política de esta administración—, otros grupos, como los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, de la construcción o del mismo gobierno (en sus tres poderes), han merecido menor atención. Igualmente, la brecha entre las entidades federativas del norte y del sur supera con frecuencia más del doble, lo que justifica los esfuerzos de la anterior administración por impulsar programas de desarrollo e infraestructura en el sureste mexicano: el Tren Maya, la refinería Dos Bocas y el corredor interoceánico, cuyos resultados positivos ya se advierten en el crecimiento económico y la creación de empleos formales.²²

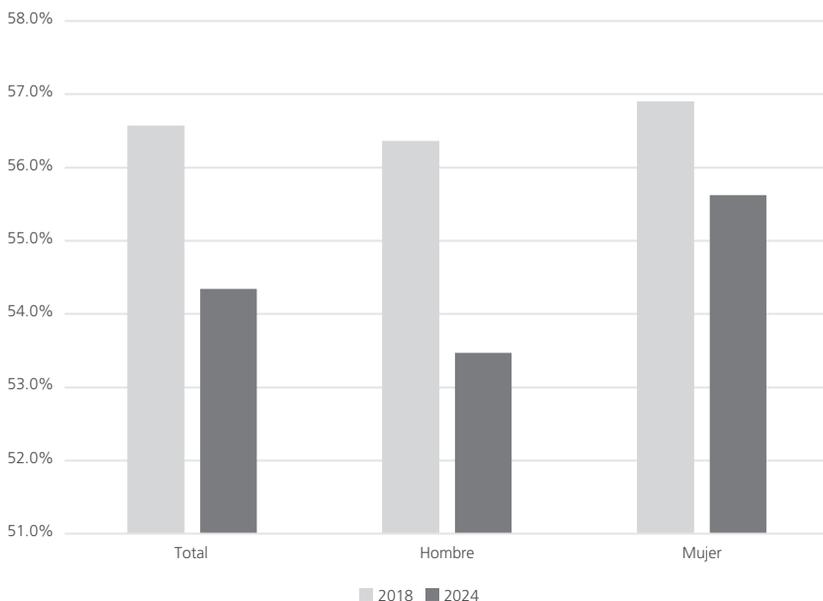
²² Sobre el desempeño de las economías regionales, véase Banco de México (2024).

Características de los individuos y sectores de la economía (informal y fuera del sector informal)

Las características sociodemográficas de los individuos influyen en el nivel de informalidad laboral, tal como lo muestra el cuadro 2 en los anexos (“Informalidad laboral y condiciones de trabajo I”), donde se detallan los datos por sexo, grupo de edad y nivel de instrucción.

La tasa de informalidad laboral por sexo se redujo entre 2018 y 2024, aunque fue más para los hombres con cerca de tres puntos (56.4 a 53.5%), en tanto para las mujeres fue de apenas 1.3% (56.9 a 55.6%). La brecha entre ambos sexos, en contra de las mujeres, se incrementó al elevarse de 0.5 a 2.2%, lo que revela que, en este caso, se requiere mayor atención a las causas de la informalidad, mismas que con frecuencia se originan en la falta de un sistema de cuidados, lo que obliga a las mujeres a privilegiar la flexibilidad en sus jornadas laborales, más factible en el empleo informal que en el formal.

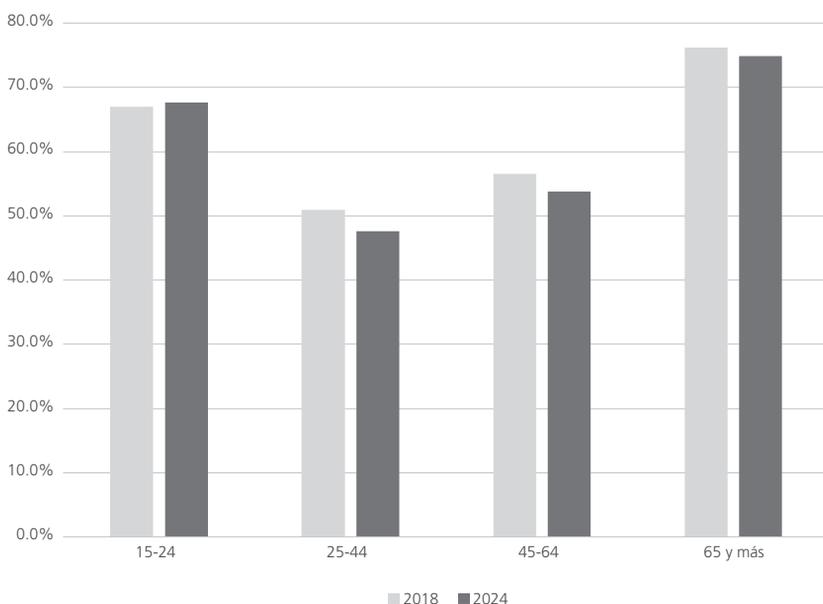
Gráfica 7. Tasa de informalidad por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

Respecto a los grupos de edad, la informalidad laboral se concentra en los rangos de mayor edad activa en el mercado laboral, es decir, 25-44 años con 40.0%. Uno de cada tres informales se encuentra en el rango de 45-64 años. Al analizar la tasa de informalidad laboral dentro de cada grupo etáreo, tenemos otra perspectiva. Se observa que el que tiene mayor informalidad entre 2018 y 2024 es el de los jóvenes (15-24 años, yendo de 66.9 a 67.7%) y el de adultos mayores (65 y más, de 76.2 al 74.9% en ese periodo). Estos porcentajes contrastan con el de los grupos de 25 a 44 años, con 50.9% en 2018 y 47.6% en 2024 (gráfica 8).

Gráfica 8. Tasa de informalidad por grupos de edad

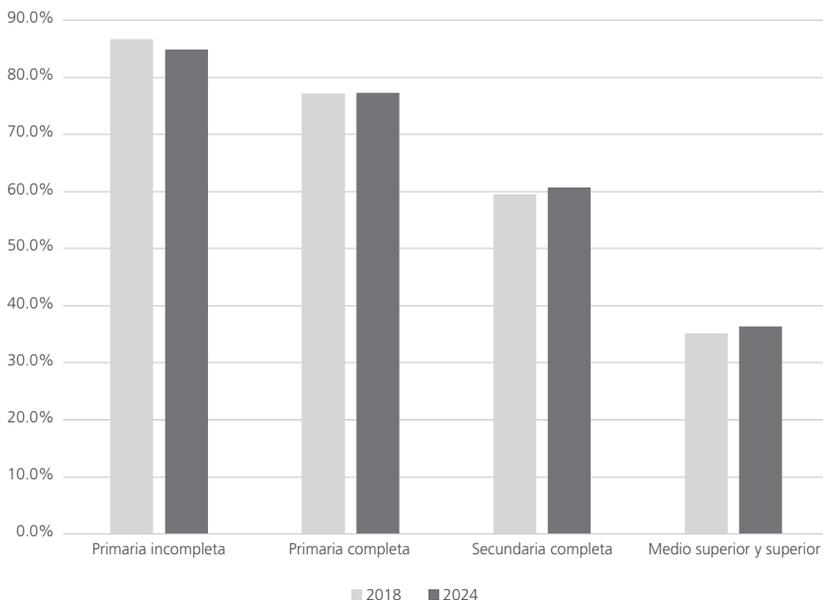


Fuente: Elaboración propia con base a la ENOE I trimestre de 2018 y 2024. INEGI.

El nivel de escolaridad incide de forma importante en la tasa de informalidad laboral (gráfica 9). El grupo más afectado es el de “primaria incompleta” con 86.7% en 2018 y 84.9% en 2024. En contraste, la informalidad es significativamente menor en el grupo que tiene niveles más altos de escolaridad: “media superior” y “superior”, con 35.2% en

2018 y 36.4% en 2024. De todos los grupos, el que registra una disminución apreciable y reducida (menor al promedio nacional) fue el de primaria incompleta; por su parte, el de mayor nivel de escolaridad observa un incremento de 1.2%, un probable reflejo de que el tipo de empleos más demandado sigue siendo de baja calificación y se vincula al tipo de crecimiento experimentado en la última década (Bensusán y Florez, 2023). Cabe señalar que en la actual administración se adoptaron dos tipos de políticas sociolaborales diferentes considerando estas brechas por edad y su impacto en la pobreza: Programa Jóvenes Construyendo (el Futuro-PJCF) y la Pensión para Adultos Mayores.

Gráfica 9. Tasa de informalidad según nivel de instrucción



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

En números absolutos, los ocupados en el sector informal se incrementaron de 14 233 933 personas en 2018 a 16 459 370 en 2024 (un incremento de 15.6%). Asimismo, se amplió el número de asalariados en dicho sector de 4 848 132 a 5 507 608 personas en ese mis-

mo periodo. A la vez, se registraron pocos cambios en la distribución del total de ocupados según su posición en el sector informal y fuera de este (sector formal). Lo más relevante es que se redujo en poco más de 2.0% la presencia de trabajadores subordinados informales fuera del sector informal, incrementándose tanto el número de empleadores en el sector informal como la presencia de trabajadores por cuenta propia con empleo formal (poco más de 2.0%), al mismo tiempo disminuyó de modo importante su participación en el empleo informal (4.0%) y aumentó el empleo formal fuera del sector informal. Como lo indica el cuadro 5, del total de ocupados en 2018, el 27.2% (27.8% en 2024) estaba en el sector informal mientras en el sector formal el 29.3% del empleo (26.5% en 2024) era informal y el 43.4% empleo formal (45.7% en 2024).

Considerando la posición en la ocupación en 2018, el 13.4% de los trabajadores subordinados eran parte del sector informal (13.2% en 2024); fuera del sector informal, el 32.5% (30.4% en 2024) de los trabajadores subordinados tenía empleo informal y el 54.1% de ellos (56.3% en 2024) empleo formal, lo que denota una leve mejoría en su condición laboral. Por su parte, los empleadores ubicados en el sector informal equivalían al 39.4% (43.1% en 2024) de los ocupados, mientras el 60.6% (56.9% en 2024) era formal fuera del sector informal. Por lo anterior, a diferencia de la leve mejoría en la situación de los trabajadores subordinados, debido a que aumentaron más los empleos formales que los informales en este periodo, se advierte un deterioro de las condiciones ocupacionales de los empleadores.

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia, el 65.2% (67.4% en 2024) se encontraba ocupado en el sector informal; el 20.2% (16.2% en 2024) estaba fuera del sector informal pero era informal, por lo que solo el 14.7% (16.3% en 2024) de los trabajadores por cuenta propia en el sector formal eran formales. Por último del total de trabajadores ocupados sin pago, el 40.9% (46.3% en 2024) se ubicaba en el sector informal y el 59.1% (53.7%) tenía un empleo informal fuera del sector informal.²³

²³ Para un análisis detallado de la informalidad según posición en la ocupación, véase Kaplan (2021).

Cuadro 5. Ocupados según posición por sector informal y fuera del sector informal (%)

Posición ocupacional	2018			2024				
	Sector informal	Fuera del sector informal		Total ocupados	Sector informal	Fuera del sector informal		Total ocupados
		Empleo informal	Empleo formal			Empleo informal	Empleo formal	
Trabajadores subordinados	13.4	32.5	54.1	100.0	13.2	30.4	56.3	100.0
Empleadores	39.4	-	60.6	100.0	43.1	-	56.9	100.0
Cuenta propia	65.2	20.2	14.7	100.0	67.4	16.2	16.3	100.0
Trabajadores sin pago	40.9	59.1	-	100.0	46.3	53.7	-	100.0
Total	27.2	29.3	43.5	100.0	27.8	26.55	45.7	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

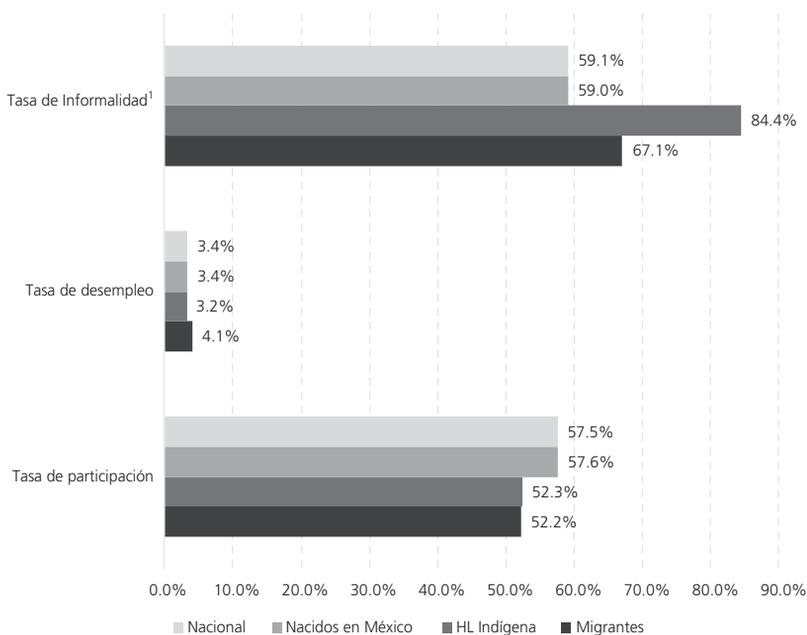
Al considerar cómo se distribuye el total de trabajadores informales en el sector informal y fuera de él según sexo, encontramos que en el primer caso el 58.5% eran hombres, y el 41.6% mujeres, lo que se relaciona con la menor tasa de participación en la actividad económica de estas últimas, un rasgo característico del caso mexicano. Fuera del sector informal, los hombres representaban en 2024 el 58.2% (62.4% en 2018) y el 41.8% restante las mujeres (37.6% en 2018), de manera que ellas ganaron más presencia al aumentar casi 4% el peso en el nivel de informalidad laboral fuera del sector informal (cuadro 6, “Informalidad laboral por grupos y condiciones de trabajo II”, anexos).

Otra brecha, conforme a los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, es la que existe entre los extranjeros (migrantes residentes en México, sin identificar condición migratoria) y los nacidos en México, en cuanto a la tasa de informalidad laboral, definida en esta fuente como la falta de acceso a la salud asociada al trabajo. De acuerdo a dichos datos, la informalidad afecta al 67.1% de extranjeros vs. 59.0% de los nacidos en México. Aunque la diferencia en la tasa de participación laboral es menor, también es más baja entre los extranjeros (52.2% frente a 57.6%); además presentan una tasa de desempleo más alta (4.1% frente a 3.4%). Por último, la brecha se acentúa aún más en el caso de la población hablante de lengua indígena, ya que en 2020 la tasa de informalidad laboral era del 84.4% (vs. el total nacional de 57.5%), con una tasa de desempleo de 3.2% (vs. un total de 3.4%) y una tasa de participación menor (52.7% vs. total 57.5%). Esto refleja las grandes dificultades que enfrentan estos

grupos poblacionales para integrarse al mercado laboral y acceder a empleos protegidos (gráfica 10).

La gráfica 10 muestra los indicadores estratégicos del mercado de trabajo (informalidad, desempleo y participación) según si se trata de nativos, migrantes y hablantes de lengua indígena, lo que destaca las principales brechas.

Gráfica 10. Indicadores estratégicos del mercado laboral según nativos, migrantes y hablantes de lengua indígena (2020)



¹ Corresponde a la falta de acceso de servicios de salud por el trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda 2020, INEGI.

En suma, la informalidad laboral, tal como fue definida en el segundo apartado, afecta de manera desproporcionada a diversos grupos poblacionales, como jóvenes, personas adultas mayores, mujeres, personas con baja escolaridad, migrantes residentes en México y hablantes de lenguas indígenas. Además, impacta especialmente a los trabajadores independientes; a quienes se emplean en los sectores agropecuario, de la construcción,

restaurantes y alojamiento; a las trabajadoras del hogar, en micro y pequeñas unidades productivas, así como a quienes residen en los estados del sur del país y en zonas rurales. Por lo tanto, es fundamental que estos grupos reciban una atención focalizada en las políticas públicas para cerrar las brechas y disminuir la desigualdad asociada a este fenómeno.

Condiciones de trabajo, ingresos y pobreza laboral

De acuerdo con el informe “Acción Ciudadana frente a la pobreza” (2024), para decirlo con sus palabras, “la raíz de la pobreza está en el sistema laboral”, identificando tres tipos de factores: “los bajos salarios que no superan la línea de pobreza; los trabajos ‘informales’ que causan las carencias por acceso a la salud y a la seguridad social; y la exclusión laboral de las mujeres y jóvenes que reduce los ingresos del hogar”.

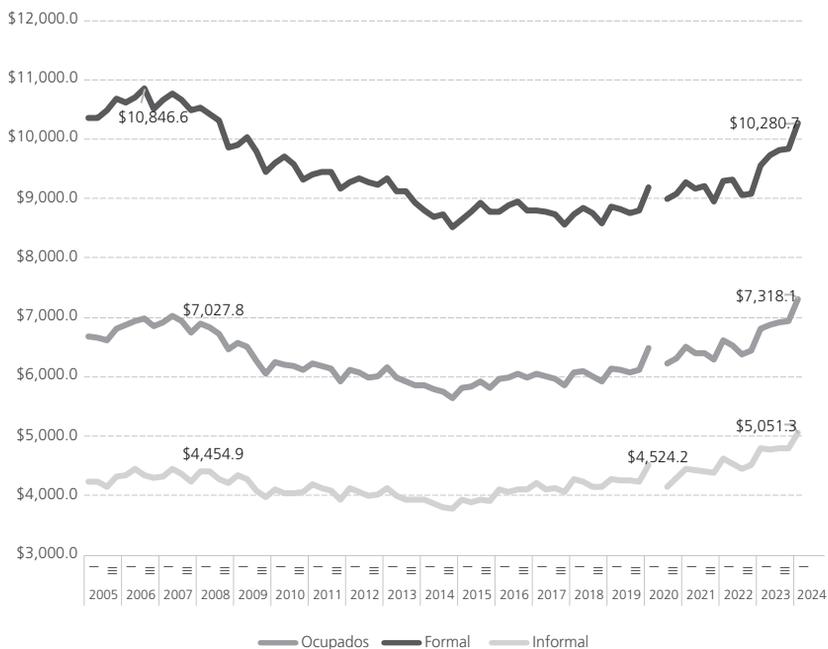
En cuanto a la informalidad laboral, esta supone la doble exclusión: de la protección de la legislación laboral y de la seguridad social —ya que, por definición, el cien por ciento de los informales no accede a estos derechos o beneficios por causa de su trabajo—, lo que resulta de la segmentación institucional, de la falta de vigilancia de las obligaciones laborales, de factores económicos como la heterogeneidad productiva o incluso de factores culturales, como la estigmatización de algunos tipos de trabajo o discriminación por características individuales. Tómese en cuenta que en México el acceso a vivienda, guarderías, salud, licencias de maternidad o paternidad y pensiones dependen en gran medida del tipo de inserción laboral (Bensusán, 2022). Además, las diferencias respecto de los trabajadores formales pueden observarse también a la luz de los ingresos y la duración de las jornadas.

Tener o no un contrato de trabajo y su tipo marca una diferencia importante en cuanto a las condiciones de trabajo y estabilidad laboral de los asalariados, con una marcada brecha según se trate de empleo formal o informal. Por ejemplo, en 2020 el porcentaje de trabajadores asalariados sin contrato con acceso a prestaciones (como vacaciones o aguinaldo) era tres veces menor que el de los trabajadores con contrato (5.1% vs. 20.1%), lo que indica la importancia de formalizar la relación mediante este instrumento, aunque no sea obligatorio según la LFT (Coneval, 2022). Lo más relevante es que mientras el 76.2% de los

trabajadores formales tenía contrato escrito de base, planta o por tiempo indefinido en 2018 (78.9% en 2024), solo el 4.9% de los informales (5.1% en 2024) contaba con él. Por el contrario, el 89.1% de los informales (88.4% en 2024) carecía de contrato escrito, frente al 9.0% de los formales (7.5% en 2024).

En cuanto a los ingresos reales promedio, los ocupados formales están en mucho mejor situación que el total de la población ocupada y alcanzan el doble de los que obtienen los informales. Aunque en ambos casos la tendencia fue al aumento en los últimos cuatro años —con fluctuaciones en la pandemia—, la brecha se mantiene y apenas se ha cerrado al comparar 2024 con 2005, con un escaso incremento real de ochocientos pesos para los trabajadores informales (en los últimos 17 años) como lo muestra la gráfica 11.

Gráfica 11. Ingreso laboral promedio de la población ocupada a pesos constantes (real). Pesos del 1er trimestre de 2020 (deflactado con el INPC)



Fuente: Elaboración propia con base en Coneval (2024), basados en la ENOE (2005-2024) del INEGI.

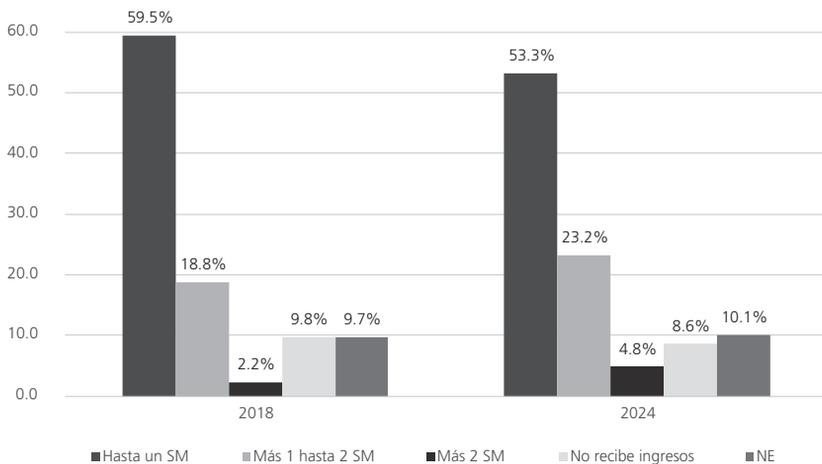
Examinando la tasa de informalidad laboral según rangos de salarios mínimos en ingresos equivalentes, se observa que a mayor ingreso menor es el nivel de informalidad. Entre los que ganan hasta un salario mínimo, 7 de cada 10 eran trabajadores informales (71.2%), con un aumento de casi dos puntos porcentuales entre 2018 y 2024 (73.1%). Entre los que estaban mejor remunerados en 2018, en la categoría de entre dos y tres salarios mínimos, el 23.0% eran informales, incrementándose la tasa para 2024 (25.8%). En el extremo, quienes ganaban más de cinco salarios mínimos, tenían una tasa de informalidad del 14.6% en 2018, que se incrementó a 18.7% seis años después. No recibir ingresos se asocia a estar en la informalidad (cuadro 2, anexos).

Considerando cómo se distribuye el nivel de ingresos según salarios mínimos equivalente entre los ocupados en el sector informal de la economía, resulta que mientras casi 6 de cada 10 ganaba hasta un salario mínimo en 2018 (59.0%), este porcentaje se redujo a 52.6% en 2024. En cambio mejoró su presencia en el grupo de entre uno y dos salarios mínimos (pasó de 22.5 a 26.0% salarios mínimos) y en el siguiente (de dos a tres salarios mínimo), lo hizo desde 1.8 a 4.6%. Fuera del sector informal se advierte una gran mejoría en los ingresos de los informales. Tuvieron menor presencia entre los que obtuvieron hasta un salario mínimo (6% menos que en 2018), aumentando casi 5% en el siguiente grupo y, aunque en un porcentaje muy bajo, duplicando su presencia entre los de dos a tres salarios mínimos (de 1.4 a 3.6%), si bien sigue representando un muy limitado porcentaje en ese grupo. Además, disminuyó la presencia de informales que no recibieron ingresos (de 13.0 a 11.2%). Por todo lo anterior, si bien, como lo muestra el cuadro 6 en los anexos, los trabajadores informales tienen mayor presencia que los formales en los grupos con menor número de salarios mínimos, debe tenerse en cuenta que ellos también experimentaron una leve mejoría en sus ingresos. No fue de la misma magnitud que la de los trabajadores formales, pero en términos reales la mejora es significativa, especialmente considerando que el monto de los salarios mínimos se incrementó en 116% entre 2018 y 2024, para ubicarse en 248.93 pesos diarios. De acuerdo con el Coneval, la canasta básica alimentaria fue de 2352.34 pesos mensuales en ámbitos urbanos y de 1804.36 pesos en regiones rurales en julio 2024. Incluyendo canasta básica alimentaria y no alimentaria en regiones urbanas de México, esto equivalía, en ese mes y

año, a 4554 pesos mensuales por persona, mientras que en las regiones rurales era de 3294.68 pesos (Coneval, 2024a). De esta manera, aunque los ingresos de los trabajadores formales superaron la línea de pobreza por ingresos y están fuera de la pobreza laboral, no alcanzaron a cubrir las necesidades básicas (alimentarias y no alimentarias) de un trabajador y otra persona (Miguel, 2024).²⁴

De todos modos, los trabajadores informales siguen teniendo menores ingresos ya que, según datos del Coneval, con base en la ENOE, para el primer trimestre de 2024 el ingreso promedio de los informales es 14.6% menor que el monto del salario mínimo (\$6354 vs. \$7468).²⁵ La gráfica 12 muestra cómo se distribuye el ingreso en salarios mínimos equivalentes de los trabajadores informales plasmando la leve mejora anteriormente expuesta.

Gráfica 12. Informalidad por rango de ingresos en salarios mínimos equivalentes 2018 y 2024



Fuente: Elaboración propia con base a la ENOE I trimestre de 2018 y 2024, INEGI.

²⁴ De acuerdo con el presidente de la Conasami, la presidenta Claudia Sheinbaum ha aclarado que la meta para el fin del sexenio sería elevar el salario mínimo para cubrir al menos 2.5 canastas básicas alimentaria y no alimentaria (Mungía, 2024).

²⁵ Dato publicado por *El Universal*, 20/05/2024. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/sueldo-informal-se-rezaga-respecto-al-salario-minimo/>

Aparte de percibir menores ingresos, los informales desempeñan jornadas más irregulares —de menor o mayor duración que la jornada semanal de la LFT, que equivale a 48 horas semanales—, al punto que en 2024 representaban casi el 93.1% de los que tenían jornadas semanales de menos de 15 horas (94.9% en 2018). A su vez, el 72.7% de los que trabajaban de 15 a 34 horas (75.1% en 2018) y tenían mayor presencia entre los que laboraban jornadas extensas (que superaban las 48 horas) al representar el 54.1% (55.7% en 2018) (cuadro 2, anexos). Visto desde otra perspectiva (dentro y fuera del sector informal), el 25% del total de los informales trabajaba más de 48 horas en 2024, el 28.8% de los que se encuentran en el sector informal y el 20.9% fuera de él, registrándose solo en este último caso una mejoría de poco más de 2% respecto de 2018 (cuadro 6, anexos). En suma, los datos anteriores indican que, en promedio, la informalidad laboral se asocia a peores condiciones de trabajo.

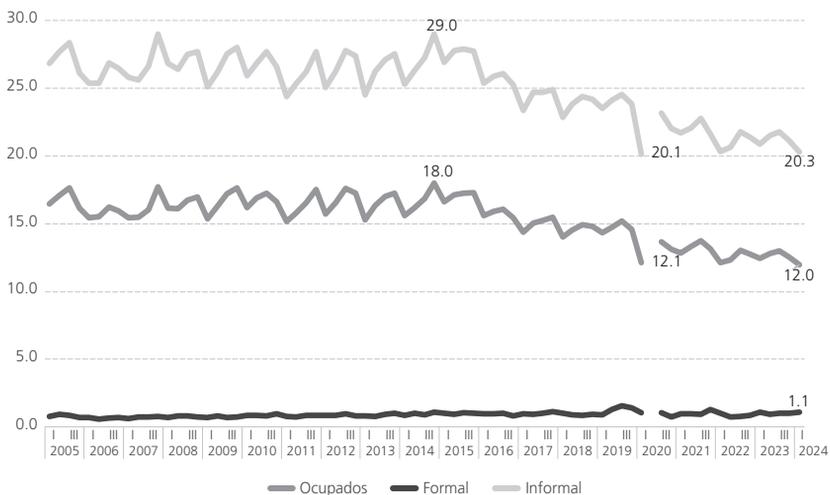
Veamos a continuación cómo incide la informalidad en la situación de pobreza laboral de las personas ocupadas tomando en cuenta la información proveniente del Coneval que se incluye en el cuadro 7 “Población ocupada en pobreza laboral 2005–2024” en los anexos. Se entiende por pobreza laboral, de acuerdo a esta institución, la población con un ingreso inferior al valor monetario de una canasta básica.

En 2018 (1T), el 14.0% de las personas ocupadas enfrentaba pobreza laboral, afectando en mayor medida a las mujeres (18.3% vs. 11.4% de los hombres), a la población residente en municipios con alta presencia de hablantes de lenguas indígenas (42.4% vs. el 11.9% de la población en municipios no indígena), a los grupos de menor edad (12 a 17 años, con un 48.4% y a los adultos mayores con 31.2%) y al 22.9% de los informales (vs. el 1.0% de los formales). En 2024 aparece una reducción generalizada en la pobreza laboral respecto de 2018, aunque en diferentes porcentajes. Disminuyó de 12.0% en el total de ocupados a 9.2% de los hombres y 15.9% de las mujeres, 38.6% para la población en municipios indígenas vs. 9.8% en la no indígena; 47.8% en los más jóvenes y 27.8% de los adultos mayores y al 20.3% de los informales vs. el 1.1% de los formales. En cuanto a esto último, destaca que mientras entre los formales la pobreza laboral aumentó 0.1%, para los informales se redujo en 2.6% entre 2018 y 2024. Estos datos muestran que, a pesar de los programas sociales y las mejoras salariales, persisten las brechas en la pobreza laboral según género, condición indígena-no indígena, por edad y situación de informalidad, y

que la probabilidad de ser pobre y no lograr cubrir las necesidades básicas es significativamente mayor si se tiene un empleo informal o uno formal (cuadro 6, anexos). Cabe señalar que el porcentaje de la población total a nivel nacional en situación de pobreza laboral pasó de 37.7 a 35.8% entre 2018 y 2024, una reducción semejante a la que experimentó la población ocupada (Coneval, 2024b).

La gráfica 13 traza la evolución entre 2005 y 2024 de la población ocupada en pobreza laboral, según el total de ocupados y si son trabajadores formales o informales. Si para los trabajadores formales se produjo una reducción de 6.5%, para los informales la caída fue de 4.5%. Sin embargo, la brecha en los niveles de pobreza laboral entre ambos se redujo de 10.5 a 8.3%.

Gráfica 13. Porcentaje de la población ocupada en pobreza laboral 2005-2024

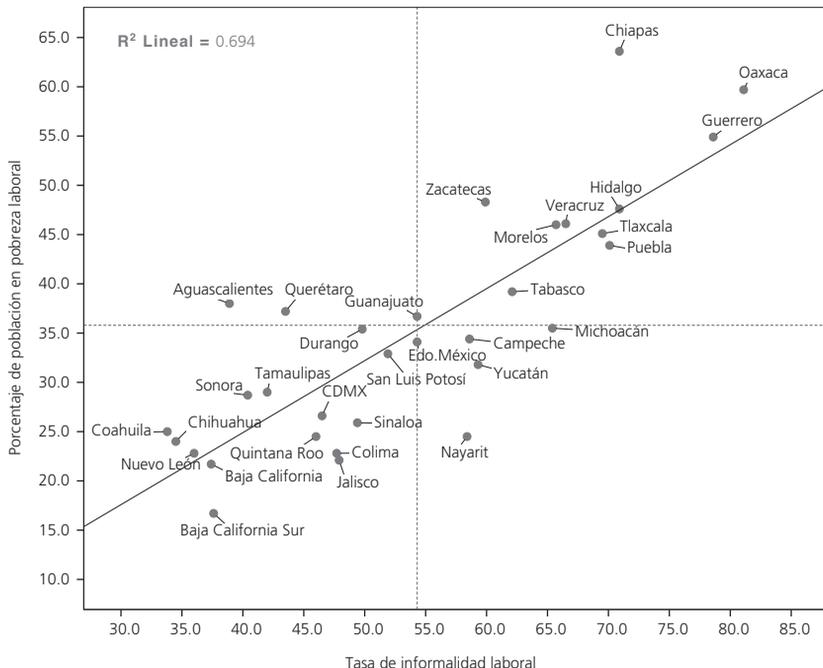


Fuente: Elaboración propia con base en Coneval (2024), ENOE (2005 a 2024) INEGI.

Por último, al analizar la tasa de informalidad de la población ocupada en pobreza laboral por entidad federativa, se constata una clara relación entre los altos niveles de informalidad y pobreza laboral en los estados del sur y sureste del país: Chiapas, Oaxaca, Guerrero y Veracruz. Esta situación contrasta con la de estados como Baja California y Nuevo León. La

situación en el sureste es alarmante en términos de calidad de vida, ya que los bajos ingresos que perciben los trabajadores en esa región no alcanzan para cubrir el valor monetario de la canasta básica alimentaria ya referida, lo que agrava su condición de pobreza (gráfica 14).

Gráfica 14. Tasa de informalidad laboral por porcentaje de la población ocupada en pobreza laboral según estado



Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE-2024 I trimestre, INEGI. Coneval (2024).

6. Análisis de los determinantes de la informalidad laboral

En este apartado, a través de la regresión logística,²⁶ se busca estimar en qué medida las variables independientes, como el sexo, grupo de edad,

²⁶ Véase en los anexos una breve descripción de la técnica.

nivel de escolaridad, tamaño de localidad, región de residencia,²⁷ posición ocupacional, sector de actividad y las condiciones críticas de ocupación, influyen o determinan que un trabajador pueda encontrarse en situación de informalidad laboral.

Los resultados del análisis inferencial del cuadro 8 guardan una fuerte relación con lo expuesto en los apartados anteriores y lo señalado previamente por la literatura. Es así como vemos la importancia de la dimensión sociodemográfica (sexo, edad, escolaridad) y geográfica (tamaño de localidad y estado de la república de residencia). Las mujeres tienen al menos 1.3 mayores posibilidades de estar en la informalidad con respecto a los hombres y mantienen constantes las demás variables del modelo. Con relación a la edad, las personas jóvenes (14–24 años) tienen casi 2.8 veces más posibilidades de estar en la informalidad laboral en comparación con el grupo de referencia (25–44 años), lo que confirma la mayor vulnerabilidad de los jóvenes frente a esta posibilidad. En cambio, los trabajadores en el rango de edad de 45–64 años tienen aproximadamente un 23% menos posibilidades de estar en esa condición en comparación con el grupo de 25–44 años.

El nivel de escolaridad influye de manera significativa para que un trabajador pueda o no encontrarse en una ocupación informal. A menor nivel de escolaridad, mayores son las posibilidades de estar en esta condición, siendo especialmente elevado para quienes tienen un nivel de escolaridad de hasta primaria (5.07 veces más), seguido de aquellos con estudios de secundaria (2.82 veces más) y de preparatoria o técnica (1.71 veces más), en relación con quienes cuentan con estudios de licenciatura o de posgrado. Por otro lado, los ocupados que residen en localidades rurales tienen 1.73 veces más posibilidad de estar en situación de informalidad laboral en comparación con los que viven en zonas urbanas (cuadro 8).

²⁷ Para la construcción de la regionalización se siguió el criterio económico que emplea el Banco de México: norte: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas; centro-norte: Aguascalientes, Baja California Sur, Colima, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas; centro: Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala; sur: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán. La Ciudad de México se deja como categoría única.

Cuadro 8. Factores asociados a la informalidad laboral en México. Regresión logística binomial de la condición de informalidad, expresados en odds ratios

<i>Informalidad laboral</i>	<i>Odds Ratio</i>	<i>Std. Err.</i>
Sexo		
Ref: Hombre		
Mujer	1.361***	0.017
Grupos de edad		
Ref: 25-44 años		
14-24 años	2.792***	0.046
45-64 años	0.771***	0.010
65 y más años	0.99	0.029
Nivel de escolaridad		
Ref: Licenciatura y más		
Preparatoria y técnica	1.712***	0.027
Secundaria	2.822***	0.047
Hasta primaria	5.066***	0.106
Tamaño de localidad		
Ref: Urbana		
Rural	1.725***	0.025
Región		
Ref: Norte		
Centro norte	1.396***	0.024
Centro	2.090***	0.036
Ciudad de México	2.263***	0.086
Sur	2.095***	0.036
Posición ocupacional		
Ref: Asalariado		
Empleador, cuenta propia	5.077***	0.071
Sector de actividad		
Ref: Servicios financieros, seguros, inmobiliarios y corporativos		
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	3.008***	0.146
Industria manufacturera, extractiva y electricidad	0.692***	0.030
Construcción	4.312***	0.199
Comercio al por mayor	0.679***	0.036
Comercio al por menor	1.507***	0.065
Transportes, mensajería y medios de comunicación	1.434***	0.067
Servicios profesionales, científicos, técnicos, educativos, salud y asistencia	0.794***	0.035
Servicios de preparación de alimentos, restaurantes, alojamiento, recreativos, culturales	2.522***	0.112
Servicios de reparación y mantenimiento	2.926***	0.138
Trabajadoras del hogar remunerado	34.130***	2.318
Gobierno y organismos internacionales	0.632***	0.032
No especificado	20.987***	1.906
Condiciones críticas de ocupación (CCO)		
Ref: Sin CCC		
Con CCO	1.142***	0.014
Constante	0.086***	0.004

Number of obs= 192,818. Chi2 (26)= 78520.20. R² de conteo ajustado= 0.2938. Clasificación Correcta: 77.37%.

Coefficientes exponenciados (odds ratios): * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.001

Para el modelo solo se usó la muestra de la ENOE del primer trimestre de 2024. No se ha considerado el diseño muestral ni se han empleado ponderadores.

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE, I trimestre de 2024, INEGI.

Las estructuras de especialización productiva de las regiones del país parecen influir en la obtención de un trabajo de calidad. Los ocupados que viven en los estados de la región sur (2.10 veces más), Ciudad de México (2.26 veces más), centro (2.09 veces más) y centro-norte (1.40 veces más), presentan mayores posibilidades de estar en la informalidad laboral respecto a los ocupados residentes en los estados de la región norte.

Con relación a la posición ocupacional, el riesgo de estar en la informalidad laboral se incrementa 5.08 veces para quienes trabajan por cuenta propia o son empleadores respecto a los trabajadores asalariados.

En relación a la estructura sectorial del mercado laboral, resalta que las trabajadoras del hogar (34.1 veces más), las personas insertas en el sector agropecuario (3.01 veces más), en la construcción (4.31 veces más), en los servicios de reparación y mantenimiento (2.9 veces más), en los servicios de preparación de alimentos, restaurantes, recreación y culturales (2.5 veces más), el comercio al por menor (1.5 veces más), así como el transporte y medios de comunicación (1.4 veces más) enfrentan mayores posibilidades de encontrarse en la informalidad laboral respecto a quienes trabajan en los servicios financieros y corporativos. Por otro lado, los ocupados en el gobierno u organismos internacionales (36.8% menos posibilidades) en el comercio al por mayor (32.1% menos posibilidades), en la industria manufacturera, extractiva o electricidad (30.8% menos posibilidades) y en los servicios profesionales, científicos, técnicos, educativos, salud y asistencia (20.6% menos posibilidades) tienen menos posibilidades de estar en la informalidad en comparación con los que laboran en el subsector de servicios financieros, seguros, inmobiliarios y corporativos.

Por último, las condiciones laborales influyen en las oportunidades de obtener un trabajo decente. Los trabajadores en condiciones críticas de ocupación, es decir, con bajos salarios y jornadas irregulares, tienen 1.14 veces más riesgo de estar en la informalidad en comparación con quienes no lo están.

Cabe concluir este apartado señalando que, a partir de los resultados del modelo logístico, se pueden extraer varias recomendaciones en materia de política pública para reducir la informalidad laboral, considerando que la informalidad laboral en México está influenciada, entre otros, por una combinación de factores sociodemográficos, sectoriales,

condiciones laborales y regionales. Por lo tanto, las políticas públicas deben enfocarse en mejorar las condiciones laborales en los grupos y sectores más vulnerables, promover la educación y capacitación de los trabajadores, y reducir las disparidades regionales. En la última sección se presentan en forma detallada las recomendaciones de política para reducir el trabajo informal que encuentran apoyo en el análisis de los determinantes de este complejo fenómeno.

7. Vieja y nueva informalidad laboral

Las ocupaciones emergentes en la economía digital han generado nuevas formas de empleo informal debido a la elusión de las responsabilidades de los empleadores. Incluso actividades que antes tendían a ser formales —como el reparto de mercancías— pasan a ser informales laboralmente al ser intermediadas a través de plataformas en la web. Sin embargo, se discute si el trabajo en plataformas digitales es parte de un nuevo modelo de negocios o más bien de una nueva narrativa asociada a la vieja “fuga del empleador” a través del desconocimiento del vínculo laboral con el trabajador, como sucedía con anterioridad en el trabajo remunerado en el hogar o en el trabajo a domicilio. Si bien el trabajo en plataformas es heterogéneo y puede incluir el que es por cuenta propia cuando no se configura una relación de control y mando sobre el trabajador, hay evidencias de una marcada continuidad entre las viejas formas de informalidad y las nuevas generadas en plataformas, al punto que a estos trabajadores se les llama “jornaleros digitales”. El componente tecnológico potencia y encubre viejas situaciones de precariedad e informalidad, pero a la vez, la trazabilidad del vínculo y las condiciones en la ejecución del trabajo favorecerían la formalización del trabajo, lo que de hecho ocurre en muchos países, como en México, aunque principalmente con fines fiscales recaudatorios.

Una comparación entre el trabajo a domicilio manufacturero o agrícola (vieja informalidad) y el de los jornaleros digitales mediante plataformas comprueba sus marcadas semejanzas. Ambos pueden organizar libremente sus jornadas de trabajo, no tienen exclusividad obligatoria en el vínculo, pueden usar sus propios instrumentos de trabajo pero

no definen el precio ni las características del producto o el servicio, están bajo supervisión indirecta y en la asignación de tareas puede haber algún tipo de intermediación (CEPAL y OIT, 2021). Lo que la comparación revela es que la relación de trabajo, en tanto categoría jurídica, se adapta al entorno socioeconómico, que está en constante transformación, y exige que el legislador adopte un enfoque dinámico e innovador para combinar las nuevas formas de organización y el uso de las tecnologías con los derechos laborales.

En el caso de México, el trabajador de plataformas de ejecución local —repartidores de mercancías y conductores de pasajeros— ha sido considerado como trabajador por cuenta propia (autónomo o independiente). Es formal desde el punto de vista fiscal —ya que el alta en el SAT es condición para inscribirse en la plataforma—, pero informal laboralmente ya que no tiene acceso a la seguridad social por causa de su trabajo. De hecho, al negarse la subordinación y considerarse como trabajadores autónomos, no existía la obligación de las empresas que administran las plataformas de inscribirlos en la seguridad social, por lo que la acción gubernamental, hasta ahora, había sido promover la inscripción voluntaria en el IMSS, haciéndose cargo el trabajador del pago completo de la cuota, sin ninguna contribución patronal, como veremos más adelante al examinar el programa diseñado para los trabajadores independientes.

Asimismo, ocupaciones tradicionales hoy pueden realizarse a través de la intermediación de plataformas digitales, como el trabajo remunerado en el hogar. Un estudio reciente acerca de ello revela que si bien hay algunas mejoras cuando se accede a la ocupación a través de las aplicaciones, por ejemplo, en los ingresos, persiste la precariedad y la discriminación en este tipo de actividad, además de los altos niveles de informalidad laboral que caracterizan al trabajo remunerado tradicional en el hogar debido al alto porcentaje de personas ocupadas sin acceso a la seguridad social por causa de su trabajo (Teixeira, 2024).

No es posible identificar a través de la ENOE (INEGI) la cantidad de trabajadores que realizan alguna actividad mediante algún tipo de plataforma digital, lo que debe ser remediado en futuros cambios en este instrumento. Sin embargo, el estudio de opinión sobre plataformas digitales en México de la firma Buendía y Márquez (2023) estima que 2.5 millones de personas obtuvieron ingresos a través de las plataformas digitales,

internet o redes sociales, bajo muy diversas modalidades, en los últimos tres meses previos al levantamiento de la encuesta.

El IMSS ha estimado que son alrededor de 500 mil personas quienes se encuentran vinculadas a las plataformas de reparto y transporte de pasajeros; por su parte, el Informe de Labores 2022-2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) también estimó en 500 mil trabajadores los inscritos en plataformas digitales (STPS, 2023, p. 66). No obstante, en la entrevista realizada al secretario general de la Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA) se comentó que hay una sobreestimación de esa cifra —posiblemente por la diferencia entre el número de cuentas creadas y las que realmente están activas— por lo que en realidad no superarían los 200 mil trabajadores los que están vinculando en forma habitual. Finalmente, son las multinacionales propietarias de las plataformas y el SAT los que realmente pueden establecer el volumen de trabajadores vinculados a esta actividad en el país. De igual forma, hay aquí un área de oportunidad para que en el futuro las encuestas de empleo y las de ingreso y gasto de los hogares (ambas del INEGI) permitan en el futuro inmediato dimensionar mejor el alcance, características y condiciones laborales del trabajo mediado por aplicaciones, tanto las que se realizan en línea o son de ejecución local (Bensusán y Florez, 2020).

En cuanto a las características de los trabajadores de plataformas de ejecución local existen diversas investigaciones que dan cuenta al menos de su perfil y principales condiciones de trabajo. El estudio realizado por el Colegio de México (Alba *et al.*, 2024), a través de una encuesta cara a cara a 1008 repartidores y 60 entrevistas semiestructuradas aplicadas a repartidores, plataformas y clientes entre agosto de 2020 y marzo de 2021, encontró lo siguiente. Es una actividad masculinizada (81%), más del 80% tenía entre 18 y 40 años; 30% tenía dependientes a su cargo; menos de la quinta parte estudiaba y casi el 60% tenía nivel de preparatoria y más; más del 40% había recurrido a este trabajo durante la pandemia. Trabajaban más de nueve horas diarias de lunes a domingo con un ingreso promedio equivalente entonces a 110 dólares semanales; 8 de cada 10 tenía como único trabajo el de repartidor y la mitad creía que seguiría así en forma indefinida, es decir, que lo consideraba como un trabajo a largo plazo, y el 60% temía tener un accidente al carecer de protección o limitarse al momento en que transportaban

mercancía. Lo más importante es que la mitad de los encuestados estaba dispuesta a trabajar un número de horas fijo a la semana y 4 de cada 10 a trabajar en forma exclusiva para una plataforma con tal de acceder a derechos laborales y seguridad social. Sin embargo, existía el temor de que nuevas regulaciones pudieran afectar la libertad para fijar sus horarios de trabajo, aunque en los hechos todos laboraban una jornada completa, que podía ser discontinua.

En suma, se comprobó que para muchas personas se trata de trabajos de tiempo completo, en horarios cada vez más extendidos, cuyo desempeño está cronometrado y en los que reciben instrucciones y órdenes en tiempo real, además de ser evaluados por los usuarios. Los resultados de la encuesta, entrevistas y grupos de enfoque obtenidos en estudios previos permiten cuestionar gran parte de la narrativa de las plataformas, en el sentido de que se trata de un trabajo autónomo, ocasional, de tiempo parcial, secundario, atractivo por los ingresos obtenidos y la gran flexibilidad en el manejo de los tiempos de trabajo. Y aunque esto último es cierto en parte, resulta claro que tener flexibilidad en este u otros aspectos del desempeño del trabajo no es incompatible con el reconocimiento de que se trata de un trabajo subordinado generador de obligaciones para sus empleadores, como lo prueban los diversos trabajos especiales incluidos en la LFT que tienen precisamente esta característica.

Por las características recién expuestas, en México se ha hecho pública en octubre de 2024 una importante iniciativa presidencial para regular el trabajo en plataformas, cuando media la presencia física de la persona trabajadora (trabajos de ejecución local), reconociendo bajo ciertas condiciones la relación de subordinación. Se lo considera como “primordialmente flexible y discontinuo, por lo que se entenderá que existe relación laboral durante el tiempo efectivamente laborado por la persona trabajadora de plataforma digital”. Se presentan más adelante aspectos de esta importante iniciativa, en tanto implica la posibilidad de formalizar laboralmente y acceder a la seguridad social a más de 250 mil personas trabajadoras que se estima estarían en condiciones de cumplir los requisitos establecidos en ese instrumento.²⁸

²⁸ Sobre la presentación de la Iniciativa que reforma la Ley Federal del Trabajo, puede verse Presidencia de la República (2024). <https://www.gob.mx/presidencia/pren->

8. Determinantes económicos e institucionales de la informalidad laboral en México

El enfoque de economía política resulta pertinente para analizar en México algunas de las causas y manifestaciones de la informalidad laboral, por ejemplo, su desigual presencia en el territorio nacional. A partir de la integración en América del Norte a través del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, México quedó principalmente incorporado a la economía mundial a través de procesos de subcontratación internacional concentrados regionalmente en el centro y norte del país, mientras el desarrollo del sur quedaría rezagado. Estos procesos se basaron en la búsqueda de menores costos laborales, mientras la calidad de los empleos se deterioraba a medida que se alejaban de la empresa que comandaba la cadena de valor, donde el empleo informal puede tener mayor presencia, a la vez que se reduce el tamaño de la unidad productiva o estas no logran integrarse dentro de las cadenas de suministro (Bizberg, 2015; Carrillo *et al.*, 2017).

Si bien esto explica la brecha en los niveles de informalidad laboral en el territorio, la extendida presencia de este fenómeno se origina también en la persistencia del bajo crecimiento económico y la heterogeneidad estructural que caracteriza a la economía del país. Esta se traduce en una marcada desigualdad en los niveles de productividad entre regiones, sectores de actividad y entre unidades económicas, dado el enorme peso de micronegocios y pequeñas empresas, que abarcan a más de la mitad de la ocupación.²⁹

sa/presidenta-claudia-sheinbaum-firma-iniciativa-de-reforma-para-asegurar-derechos-a-trabajadores-de-plataformas-digitales

²⁹ La CEPAL ubica a México, junto con Brasil, Colombia, Panamá y Venezuela, en una posición intermedia de acuerdo al grado de heterogeneidad estructural, clasificación que empalma con los niveles de informalidad laboral (CEPAL, 2012, p. 214). De acuerdo a los resultados del último censo económico de 2019, INEGI (2020), considerando el tamaño de las unidades económicas, reportó que el 94.9% de las micro, de entre 0 y 10 personas, da empleo al 37.2% del personal ocupado, generando 15 de cada 100 pesos del valor agregado censal (VAC). Las pymes constituyen el 4.9%, tienen entre 11 y 250 personas, y representan al 30.7% del personal ocupado, aportando el 30.7% del VAC. Por último, las unidades grandes solo representan el 0.2% de las unidades eco-

Por ejemplo, bajo el mismo enfoque de la OIT (2014), el estudio de Banegas González (2017a) identificó como principales determinantes de la formalidad tanto factores económicos como institucionales. Así, el crecimiento económico diferenciado de la economía por sectores y regiones (ocho estados) explicaba gran parte de la formalización del empleo entre 2013 y 2017 (75.1%).

La ausencia de un seguro de desempleo en México, como ya se dijo, es uno de los factores institucionales que explica en cierta medida la persistencia de la informalidad laboral como parte de la estrategia de sobrevivencia ante la frecuente pérdida del empleo y la dificultad de acceder con oportunidad al cobro de las indemnizaciones por despido injustificado previstas en la legislación (Bensusán, 2013).

Junto a la ausencia de un seguro de desempleo, otros factores institucionales han sido invocados como posibles impulsores de la informalidad laboral. De hecho, enfoques como los de Hernando de Soto (1987), a los que ya se hizo referencia, incidieron implícita o explícitamente en las políticas gubernamentales adoptadas antes de 2018 sin resultados apreciables. Este enfoque llevó a la tolerancia en el incumplimiento de la obligación de inscribir a los trabajadores en la seguridad social y a la creciente precarización por inestabilidad laboral y bajos ingresos, con el argumento de que el mejor empleo es el que existe, sin importar su calidad. La falta de fiscalización en el cumplimiento de las obligaciones patronales fue un recurso útil con ese propósito. Igualmente se adoptaron reformas legales en 2012 tendientes a flexibilizar las formas de contratación, aunque de manera menos drástica que las que se adoptaron en otros países de la región en la década de 1990 (Bensusán, 2013).

Por el contrario, el cuestionamiento a este tipo de enfoques, debido a que la flexibilización laboral no frenó la informalidad laboral ni la precariedad en el trabajo, a partir de 2018 se adoptaron políticas y reformas que buscaron mejorar la protección de los trabajadores, aumentando el incentivo para la formalización de los empleos. Sin embargo, los resultados de estos procesos confirman que el cambio institucional puede ayudar a mejorar la calidad del empleo formal, pero no es suficiente para revertir un fenómeno de tipo estructural y multicausal como lo es

nómicas de 251 y más personas y emplean al 32.1% del personal ocupado, y generan el 54.7% del vac.

la informalidad laboral. Esto es especialmente cierto si el cambio institucional no se acompaña de tasas más altas de crecimiento económico y la reorientación del desarrollo hacia la generación de empleos de mayor valor agregado, lo que exigiría la adopción de un conjunto de políticas integradas, como lo propuso la OIT (2024).

En cualquier caso, es importante que las políticas que se adopten en México tomen en cuenta otros enfoques, incluyendo los de tipo sociológico, que consideran factores socioculturales y ven la informalidad como “una forma de la experiencia urbana de las clases populares en América Latina” en la que se integra la búsqueda de medios de vida (Cardoso, 2014). La implicación de todo ello es que la formalización laboral puede no ser necesariamente la solución ni una aspiración de todos los trabajadores informales.

En esta dirección, los aportes desde la sociología urbana al estudio de la informalidad en un sentido amplio en México han cuestionado que este fenómeno sea tratado como un “problema a resolver” para garantizar “el orden y la civilidad”. Se lo visualiza como un proceso de “desbordamiento de los ámbitos institucionales y normativos” y se discute si el mismo concepto de informalidad puede utilizarse por igual para incluir en él “actividades, condiciones de vida, formas de trabajo y personas” muy diversos. Ello ha llevado a proponer el uso del concepto en plural, esto es, *informalidades*, como un adjetivo (más que un sustantivo) que califica una situación particular, se trate de la informalidad laboral o la informalidad urbana, entre otras (Connolly, 2024). De esta manera, se coincide con otros planteamientos que sostienen que resulta esencial desagregar el fenómeno si se desea atender sus causas y diversas manifestaciones (Kambur, 2020), como se ha hecho en esta investigación.

En el caso de México, las políticas destinadas a enfrentar la informalidad laboral y sus consecuencias han estado predominantemente centradas en enfoques convencionales y han fallado en gran medida por las mismas causas que ha señalado la OIT en su análisis sobre la situación de este fenómeno en la región (FORLAC 2.0):

- a) políticas inconexas y/o que no cuentan con un objetivo explícito de impulso a la formalización; b) políticas que no responden a la heterogeneidad de los distintos tipos de unidades económicas y de trabajadores informales, y sesgadas en beneficio de los sectores formales de la economía; c) institucio-

nes débiles que no actúan de manera coordinada y cuentan con insuficientes recursos; y d) representación limitada de sectores informales en el diseño y la puesta en marcha de las estrategias de formalización (ort, 2024, p. 11).

Teniendo en mente estas posibles limitaciones, en el siguiente apartado se revisa el peso de los factores institucionales en el escaso avance de la formalización laboral, así como el nuevo contexto que se abrió a partir de las reglas y políticas laborales adoptadas con la reforma constitucional de 2017 y las sucesivas reformas a la Ley Federal del Trabajo (2019, 2021 y 2022).

9. Las políticas de inclusión y formalización laboral de las dos últimas administraciones

Como se ha visto en el análisis de la evolución de la tasa de ocupación informal a nivel nacional, su reducción en los últimos veinte años ha sido muy lenta (alrededor del 5%), y en su mayor parte ocurrió en las dos últimas administraciones: de 1.9% en 2013–2019 vs. 2.4% entre 2019 y 2024 (ENOE I trimestre).³⁰ Los enfoques institucionales explicativos de las causas que inciden sobre esta problemática fueron hasta cierto punto diferentes. Especialmente lo fueron por lo que se refiere al papel de los costos laborales y la protección a los trabajadores, aunque hubo continuidades en algunos de los instrumentos —como el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) que se transformó en el Régimen Simplificado de Confianza (RSC)— y resultados semejantes. Sin embargo, no se puede dejar de considerar que una diferencia en el contexto de ambas administraciones fue la fuerte caída de la economía en la pandemia, la lenta recuperación posterior y el importante avance en la protección del empleo formal a partir de 2019. A continuación se analizan por separado las políticas seguidas por las dos últimas administraciones.

³⁰ Es de resaltar que en este último periodo la población ocupada formal fue la que más creció (18.9%, pasando de 22.6 millones en 2018 a 26.9 millones en 2024), mientras que los ocupados informales solo crecieron un 8.7% (de 29.5 millones a 32.1 millones), mientras que la población ocupada total presentó un incremento del 13.1% (52.2 millones a 59.1 millones).

La política de la administración 2012-2018 y sus antecedentes

La expectativa de que el crecimiento económico contribuyera por sí solo a reducir la informalidad laboral y el interés por evitar el aumento del desempleo, explican en parte el reducido alcance de la intervención gubernamental en este ámbito y la tolerancia a la expansión de la informalidad laboral. Así, entre las limitaciones de los programas desarrollados antes de 2018 para atender la problemática de la informalidad laboral, Martínez Soria (2017, pp. 241-242) señaló que no formaron parte de estrategias integrales de mayor alcance que se propusieran transformar aspectos estructurales de la economía. Este autor sostiene que fueron intervenciones tardías al no dimensionarse las consecuencias económicas y sociales que traerían, así como la falta de coordinación y focalización de las políticas públicas destinadas a inhibir la informalidad en la economía y el trabajo. A su juicio, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) apostó sucesivamente, desde 1989, a lograr altas tasas de crecimiento económico, a la apertura de la economía y el desarrollo de las exportaciones, al fortalecimiento de la inversión y la estabilidad macroeconómica, a la desregulación laboral en los hechos y la reducción de costos no salariales, así como a las reformas en materia de seguridad social (1997). También se promovieron el autoempleo y las microempresas y acciones de microfinanciamiento. La creación del Seguro Popular, al ofrecer protección a la salud a quienes carecían de seguridad social, generó cuestionamientos por considerar que creaba incentivos “perversos” que favorecerían la permanencia en la informalidad al permitir que las personas accedieran a una cobertura de salud gratuita (Levy, 2010), efecto que ha sido descartado en otros estudios citados por Samaniego (2016). Otros esfuerzos realizados en la administración 2012-2018 se centraron en la mejora de la competitividad, la promoción del empleo juvenil y la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) para aumentar la flexibilidad en las formas de contratación y las condiciones de trabajo (2012), con escasos resultados. Sin embargo, Martínez Soria (2017, p. 243) advirtió que la falta de capacidades institucionales e instrumentos eficaces para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales fueron factores que debilitaron los resultados que hubieran podido alcanzarse a través del nuevo marco regulatorio.

La administración 2012-2018³¹ incluyó como objetivo en el PND el “promover el empleo de calidad” mediante cuatro estrategias, una de las cuales se orientaba a impulsar el trabajo digno o decente, lo que supone el acceso a la seguridad social (salud, pensiones y demás prestaciones, por ejemplo, el acceso a guarderías). Se incluyó como objetivo la estrategia encaminada a “implementar acciones tendientes a reducir la informalidad del empleo, mediante mecanismos de coordinación de los tres órdenes de gobierno”. Estas estrategias dieron lugar a diversos programas adoptados a nivel federal orientados a transitar hacia la formalización de las unidades económicas y el trabajo en la ocupación, según sea el caso, como se observa en el cuadro 9 (más adelante).

De acuerdo a Martínez Soria (2017, p. 244), el PND 2013-2018 partió de un diagnóstico más acertado del fenómeno que los anteriores y previó acciones más articuladas que incluían el fomento de mercados más competitivos, simplificación impositiva y la adopción de un seguro de desempleo que finalmente no fue creado.³² Uno de los instrumentos más importantes fue el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) para promover la formalización de los micro y pequeños negocios. Se cuestionó al respecto que el RIF no establecía expresamente la obligación de inscribir a los trabajadores en la seguridad social, sino que la dejaba como una decisión voluntaria, por lo que no se realizaba en forma automática a través de la formalización del negocio. Sin embargo, hay que decir que esta obligación es un mandato para todos los empleadores en la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social, por lo que se hubiera requerido un mayor esfuerzo de coordinación entre el IMSS, el SAT y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para hacerla efectiva por medio de una mayor fiscalización.

Otro cuestionamiento al enfoque de la administración 2012-2018 fue que, aunque se optó por focalizar las estrategias según categorías

³¹ PND, Objetivo 4.3 y estrategia 4.3.2. Además, la estrategia 4.3.3 se orientó a promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos y la 4.3.4 a perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección al trabajador. Estos y otros objetivos y estrategias dieron lugar a la adopción de programas conducentes a la formalización de los empleos, como los que se muestran en el cuadro 9.

³² En relación con las características de las iniciativas del presidente Peña Nieto sobre seguro de desempleo y las causas por las cuales no fueron aprobadas, véase Bensusán (2014), y Rivero (2020) para otras iniciativas.

de informales (lo que era acertado), se hizo sin modificar la estructura productiva de las micro y pequeñas empresas ni el marco institucional de la manera adecuada (Ruiz Durán, 2017, p. 17). La conclusión de este autor, en tanto las ocupaciones informales aumentaron en menor medida que en años anteriores, fue que la política gubernamental en este periodo “logró acotar la dinámica del crecimiento de la informalidad más no reducirla” por lo que convenía sostenerla en el largo plazo (Ruiz Durán, 2017, p. 45).

En cuanto al peso de los factores institucionales, Banegas González (2017a) evaluó si el avance (si se quiere reducido) de la formalización del trabajo en esos mismos años se debió a las reformas y programas implementados a partir de diciembre de 2012, o a otros factores, como los económicos. Por una parte, formalizar el empleo era supuestamente el principal propósito de la reforma a la LFT adoptada en noviembre de 2012, que flexibilizó algunas de las reglas del juego. Según el Banco Mundial, de esta reforma se esperaban resultados positivos. Esto se esperaba de la legalización de los contratos a prueba, de la capacitación y los salarios por hora, la reducción del pago de salarios caídos en casos de despido injustificado, o de la entonces nueva regulación en materia de subcontratación.³³ Sin embargo, de acuerdo a Banegas González (2017a), la evidencia mostró que en algunos de estos casos ello no ocurrió y en otros no había evidencias acerca de su impacto.

Por otra parte, en cuanto a las estrategias de formalización seguidas mediante incentivos tributarios y de fomento a la inscripción de los trabajadores en la seguridad social, las inspecciones de trabajo, la simplificación administrativa y el impulso de la productividad, solo se hallaron evidencias de algún impacto en las inspecciones, con base en un estudio de Samaniego (2016) citado por Banegas González (2017a). Ahí se sostiene que la fiscalización aumentó la probabilidad de formalizar el empleo no registrado entre un 14 y 20%. En suma, el estudio de Banegas González (2017a) concluye que los factores económicos tuvieron mayor peso que los institucionales en la formalización del empleo, si bien se reconocía la falta de mayor información e investigación para medir estos efectos.

³³ Sobre los alcances y limitaciones de estas reformas, véase Bensusán (2013).

Estos escasos impactos del cambio institucional en la reducción de la informalidad laboral pueden haberse debido no solamente a que en 2012 México partió de un diagnóstico incorrecto sobre el supuesto peso de la rigidez de las normas laborales en la informalidad laboral, siguiendo las pautas del Banco Mundial, en su cuestionado *Doing Business* lanzado en 2002, y el enfoque de Hernando de Soto (1987). Tampoco se entendió que en los hechos las relaciones laborales ya eran altamente flexibles y los salarios muy bajos, de modo que institucionalizar en la legislación una mayor flexibilidad en las formas de contratación o en las condiciones de trabajo difícilmente podía ser un incentivo para la formalización del empleo o la generación de trabajo formal para quienes estaban acostumbrados a no cumplirla con casi total impunidad. Más aún, las nuevas restricciones impuestas entonces a la libertad patronal para subcontratar y el fuerte incremento de las sanciones por violaciones a las normas laborales nunca llegaron a implementarse por lo que no podían tener algún impacto real. Por el contrario, lo que sucedió fue la expansión casi ilimitada de la subcontratación como forma de generar empleo formal flexible, inestable, con menores costos laborales y sin sindicalización (Bensusán, 2013, 2018).

Los esfuerzos para formalizar fueron más allá del gobierno federal. Una sistematización de los programas de formalización del trabajo en el comercio al por menor, en el que, como vimos en los apartados 4, 5 y 6, siguen existiendo altas tasas de informalidad laboral, encontró que, entre 2012 y 2015, existían en México 91 programas de los cuales 11 eran federales, 38 estatales y 42 municipales. Los que tuvieron mayor impulso fueron los que buscaban incrementar la productividad, así como ampliar la cobertura de la seguridad social y la fiscalización. Sin embargo, las experiencias tendieron a concentrarse más en la formalización de empresas y menos en la de los trabajos. Entre los hallazgos de este estudio centrado en el comercio al por menor, se identificaron diversos factores que, según el caso, podrían favorecer o inhibir la formalización de las empresas del sector, tales como la corrupción, el peso de las reducciones fiscales respecto de otros incentivos, la cultura de formalización y la efectividad de la educación empresarial, así como la aversión al gobierno en turno (Banegas González, 2017b, p. 105).

El cuadro 9 resume los principales programas adoptados a nivel federal en México entre 2012 y 2018.

Cuadro 9. Principales programas de formalización a nivel federal (2012-2018)

Incentivos tributarios	<p>El programa Crezcamos Juntos incluyó tres componentes: inscripción en seguridad social, vivienda y seguro de vida para el trabajador y el empleador, además de acceso a créditos empresariales (véase el incremento de productividad en este mismo cuadro).</p> <p>En ese marco, el SAT, a través del RIF, ofreció como incentivo una reducción del 100% del ISR por el primer año y durante un total de diez años, con una disminución del descuento del 10% anual.</p>
Fomento a la inscripción en la seguridad social	<p>El IMSS dispuso un descuento del 50% en la inscripción de los trabajadores al régimen obligatorio, que disminuía 10% cada dos años, lo que garantizaba el acceso a servicio médico para el trabajador y su familia, apoyo económico en caso de muerte, pensión para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, acceso a guardería y prestaciones sociales.</p> <p>Si se trataba de un patrón o autoempleado afiliado de manera voluntaria, se tendría acceso a la protección por enfermedades o maternidad, invalidez, retiro y seguro de riesgos en el trabajo.</p> <p>El Infonavit ofreció acceso a créditos de vivienda, incluyendo a trabajadores asalariados, independientes y patrones formalizados.</p>
Incremento de la productividad	<p>Dentro del programa Crezcamos Juntos se incluyeron dos componentes y una acción vinculadas a la productividad. El primer componente fue el programa “Apoyo para tu negocio” operado por el Instituto Nacional de Emprendedores (INADEM). Se dirigió a empresas y personas inscritas en el RIF y registradas en el Sistema Emprendedor del INADEM. Consistió en la entrega de dinero para la capacitación administrativa, la compra de tecnología y equipo básico para la modernización del negocio.</p> <p>El segundo componente fue el “Acceso a financiamiento para tu empresa” operado por Nacional Financiera (NAFIN) cuyo objetivo fue ofrecer facilidades de acceso a créditos bancarios diseñados para operar y modernizar los negocios. Los créditos tenían una tasa preferencial y los plazos de pago iban de los 36 a los 60 meses, dependiendo del destino de los recursos.</p> <p>Los requisitos para beneficiarse de este programa fueron la inscripción en el RIF, emplear el crédito para invertir, operar o modernizar el negocio, tener historial crediticio positivo, un aval y las que determinaban los intermediarios financieros.</p> <p>En el marco del programa Crezcamos juntos se llevó a cabo una acción de entrega de tabletas electrónicas con el objetivo de que los microempresarios pudieran registrar y controlar sus ingresos, recibir pagos electrónicos, facturar, y respaldar las operaciones del negocio. Los requisitos para recibir este dispositivo fueron la inscripción en el RIF, un pago de 800 pesos y documentos para acreditar la personalidad.</p>
Fiscalización de empresas	<p>El Programa para la Formalización del Empleo correspondió a la STPS, con el que promovía la formalización de trabajadores asalariados no registrados, sobre todo en empresas formales grandes y medianas. También se promovió la inscripción voluntaria de otros trabajadores, como domésticos, independientes, ejidatarios, pequeños propietarios y otros. Se propuso fomentar la transición a la formalidad de los trabajadores y elevar la productividad de las empresas. Tenía seis componentes, tales como la firma de convenios con las entidades federativas, la inscripción a la seguridad social, la integración de grupos interinstitucionales en las entidades, la concertación de acciones con actores clave, sujetar a los contratos de obra pública al cumplimiento de obligaciones patronales y promover los beneficios de la formalización.</p> <p>La meta fue formalizar el 1% de los trabajadores informales anualmente (alrededor de 300 mil trabajadores). Entre 2013 y 2014 se logró supuestamente formalizar a 513 693 trabajadores asalariados, pero se redujo la capacidad de este programa: posteriormente se beneficiaron 7198 trabajadores en 2015, 10 022 en 2016 y 6130 en 2017. Ello se correspondía con la reducción del ritmo de la campaña de formalización realizada por la Inspección del Trabajo que pasó de 38 913 visitas a centros de trabajo en 2013 a solo 19 841 en 2014, 6792 en 2015 y 6134 en 2016 (Datos proporcionados por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo).</p> <p>De acuerdo con estimaciones de Bancomer, entre el 60 y 65% de la creación de empleos formales entre 2013 y marzo de 2017 (que en total fue de dos y medio millones) se debió a las políticas de formalización.</p> <p>Cabe señalar que en 2015 se iniciaron acciones destinadas a identificar las empresas que participaban en procesos de subcontratación, para evitar la evasión de responsabilidades laborales establecidas en el artículo 15 de la LFT, pero no tuvieron continuidad.</p>
Simplificación administrativa/fiscalización	<p>En el marco del PFE, el IMSS adoptó un programa de simplificación administrativa, así como un nuevo modelo integral de fiscalización (IMSS, 2016).</p>

Fuente: Bensusán (2018), con base en Benegas González (2017b) y programas gubernamentales.

La nueva política laboral: 2019-2024

Al menos tres de los cinco objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2020-2024, derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, tienen relación directa o indirecta con la necesidad de reducir la informalidad laboral. Estos son el objetivo 1 (Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo); el objetivo 4 (Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral) y, principalmente, el objetivo 5 (Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal).

Los objetivos 1 y 5 dieron lugar a la adopción de políticas activas de mercado de trabajo cuyas estrategias fueron el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro (de naturaleza híbrida, al combinar capacitación, una beca mensual por doce meses y acceso a seguro médico mediante la inscripción en el IMSS) y el nuevo modelo de intermediación laboral, implementado por el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y su instrumento, el Programa de Apoyo al Empleo (PAE). Ambas estrategias buscaban reducir las barreras de entrada a un empleo formal. Por su parte, el objetivo 4 tuvo como estrategia combatir la informalidad que existe dentro del sector formal de la economía, a través de la inspección del trabajo, por lo que se planteó actualizar sus prácticas y normatividad (STPS, 2021, p. 33).³⁴

³⁴ También se adoptaron programas de inclusión laboral en el marco del PND y el PSTPS (2020-2024) focalizados en los grupos vulnerables, como el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, mismo que sufrió modificaciones en el PNTEPD 2021-2022, bajo el principio rector de “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”. Tiene el propósito de lograr la inclusión laboral y favorecer la empleabilidad. Su principal acción fue la estrategia “Abriendo Espacios”, liderada por la Unidad del Servicio Nacional del Empleo. Esta estrategia incluye a los adultos mayores, víctimas de delito o de violación a los derechos humanos, y a migrantes solicitantes de refugio, entre otros. Véase al respecto los informes de labores 2018-2019, 2020-2021, 2022-2023 de la STPS, y Coneval (2022, pp. 144-146). Por lo que se refiere a la atención de personas hablantes de lengua indígena, su atención quedó a cargo del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. Además, diversas instituciones, incluyendo la STPS, forman parte del Programa Especial de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos 2021-2024 (Coneval, 2022, p. 148). Por último, a través del SNE se

Aunque no se diseñó un programa específico destinado a formalizar el trabajo, como existió en el pasado a cargo de la Inspección Federal del Trabajo (como vimos, con resultados positivos pero decrecientes), el fortalecimiento de la inspección y una mayor coordinación entre la STPS, el IMSS y el SAT debían facilitar la detección de los incumplimientos patronales en cuanto a la inscripción al seguro social. Además, de acuerdo a la STPS (2021, p. 4), la inspección daría prioridad a la detección de las prácticas más nocivas que favorecían la precariedad laboral en el empleo formal, tales como la subcontratación abusiva, el subregistro salarial en la seguridad social (que lleva al desfinanciamiento y la mala atención, lo que desincentiva la formalidad) o el incumplimiento del pago de los salarios mínimos.³⁵

Considerando que el sector informal de la economía, donde es mayor la informalidad laboral y predomina el trabajo por cuenta propia,³⁶ como antes se vio, queda fuera del radar de la inspección del trabajo y, más en general, de la política laboral, dentro del objetivo prioritario 4 se estableció la meta de reducir la tasa de informalidad en el sector formal (o fuera del sector informal). Se partió de la línea base equivalente a un

incluyen vacantes en la bolsa de trabajo para que a través de la red consular, los migrantes tengan asesoría personalizada al retornar a México. Otra dependencia con atención a migrantes es la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). A su vez, la STPS coordina la Inicitiva Juárez, involucrando a los tres niveles de gobierno, para atender a los migrantes internacionales en tránsito (Coneval, 2022, p. 149).

³⁵ Cabe señalar que la disminución del presupuesto global destinado a las actividades de la Inspección Federal del Trabajo, así como la reestructuración de la dependencia en 2021 y una leve recuperación en ese año —considerando los montos ejecutados por todas las unidades administrativas involucrados en las tareas de inspección—, son factores que pueden haber afectado la capacidad de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, si bien las nuevas estrategias adoptadas en este periodo, a las que se hace referencia más adelante, pueden haber compensado la insuficiencia de recursos hasta cierto punto.

³⁶ En 2021 se derogó el anterior Régimen de Incorporación Fiscal de las Personas físicas vigente desde 2014 y se reemplazó por el Régimen de Simplificado de Confianza, para personas físicas y morales, cuyo propósito fue ampliar la base de contribuyentes que cumplan determinados requisitos incluyendo, entre otros, a profesionales que realicen actividades independientes y al comercio informal, para el pago del impuesto sobre la renta mediante tasas reducidas del 1 al 2.5%. Este programa de formalización fiscal, como su antecesor, no están vinculados a los esfuerzos de formalización laboral para trabajadores independientes realizado por el IMSS, al que nos referimos más adelante, aunque un requisito para la afiliación es estar inscrito en el SAT, <http://omawww.sat.gob.mx/RegimenSimplificadodeConfianza/Paginas/index.html>

29.8% en 2018 (ENOE IV trimestre) para llegar a un 25.8% en 2024, con énfasis especial en los “empleos informales en unidades económicas públicas y de negocios constituidos y privados”. De acuerdo al informe de labores 2022-2023 de la STPS, la tasa de informalidad en el sector formal alcanzó en el cuarto trimestre de 2022 al 27.8%. Para el primer trimestre de 2024, era de 26.5% (con base en datos de la ENOE), menor a la inicial pero todavía sin llegar a la meta propuesta. Las mejoras adoptadas en las estrategias de la inspección del trabajo coordinadas con otras instancias, como el IMSS y el SAT, coadyuvarán al logro de estas metas en el futuro inmediato, como se muestra a continuación.

La modernización de la inspección del trabajo

La Inspección del Trabajo (federal y local, según la distribución de competencias por ramas de actividad, entre otros criterios) junto con el IMSS, son las instancias encargadas de fiscalizar la formalización de los empleos en el sector formal de la economía. La Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo está a cargo de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS. Existen en 2024 seis coordinaciones regionales, 54 oficinas de representación federal del trabajo y 568 inspectores (STPS, 2023, 2024a).

A partir de 2019 inició un proceso de modernización por el cual se busca dar a la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales un enfoque estratégico a partir de la utilización de la tecnología, las normas aplicables y la información de que dispone la propia Inspección, entre otros cambios. El nuevo modelo de inspección dio prioridad a los siguientes aspectos: a la calidad de las inspecciones y no a la cantidad, así como a la prevención más que a la sanción; la capacitación de los inspectores; la creación de sistemas informáticos para recibir denuncias de los trabajadores; el uso de bases interconectadas (SAT, IMSS y otras); la vigilancia y el autocumplimiento, con programas de verificación voluntaria respecto al cumplimiento de las obligaciones de los empleadores (VELAVO); la realización de campañas y operativos con base en problemáticas específicas de las regiones, y la vinculación con las autoridades de los gobiernos locales (STPS, 2023, 2024a).

Como resultado de estas transformaciones, aunadas a la reforma del Reglamento General de Inspección Federal del Trabajo y Aplicación de

Sanciones (RGITAS) en 2022, aumentó la efectividad de las inspecciones federales de 60 a 90%, lo que significa que pudo completarse el proceso en lugar de limitarse a la emisión de informes de comisión, frecuentemente debido a que no se encontraba el centro de trabajo a fiscalizar. En cuanto a los cambios en el Reglamento, que aplican tanto a la inspección federal como a la local, se separaron los procesos de inspección y sanción; los plazos para acreditar el cumplimiento de las medidas fueron reducidos; las empresas que impiden la entrada del inspector para el desahogo de la inspección podrán ser sancionadas, tomando la negativa como si se hubieran incumplido los indicadores de las órdenes de inspección y se focalizaron las inspecciones en las Normas Oficiales Mexicanas aplicables a cada industria, reduciendo significativamente la complejidad de la fiscalización.

De fundamental importancia para la formalización del empleo es el intercambio de información de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT) con el IMSS y el SAT lo que ha permitido contar con un banco de datos interconectados que, a partir del cruce de la información, dan mayor certeza a la actividad inspectora. Igualmente, la programación puede apuntar a los centros de trabajo con mayores riesgos o niveles de incumplimiento y hacer posible la focalización de las inspecciones. Además, la vinculación con las entidades federativas favorece el intercambio de información a través de medios tecnológicos.³⁷ Otro recurso que puede favorecer la formalización del empleo es el Sistema de Quejas y Accidentes Laborales, herramienta que permite dar seguimiento a las quejas por incumplimientos en los centros de trabajo (STPS, 2023, 2024a).

Lo importante es que el nuevo modelo de inspección ofrece herramientas para facilitar en adelante la detección del empleo informal dentro del sector formal de la economía. Su alcance pudiera incluso extenderse hacia sectores de actividad que corresponden a la jurisdicción local —como el trabajo en la construcción, el comercio y otros con tasas

³⁷ En el nuevo modelo, los inspectores tienen conocimiento previo del historial de inspecciones a los centros de trabajo, las irregularidades detectadas, las denuncias contra los empleadores, y la cantidad real de trabajadores inscritos en el IMSS, entre otros datos. Y para el seguimiento de las inspecciones se cuenta con el Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo y el Sistema Informático del Proceso Sancionador, lo que se encuentra en vías de integración (STPS, 2024a).

más altas de informalidad que el promedio— si las instancias de fiscalización en los estados valoran sus ventajas. Para ello deberán contar con los recursos materiales y humanos así como los instrumentos necesarios, aprovechando los convenios de colaboración con la inspección federal de forma tal que se facilite su implementación.

Nuevo modelo de intermediación laboral

Ante un mercado de trabajo considerado en el PSTPS 2020-2024 como “disfuncional” al llevar a la informalidad, la nueva política laboral se propuso fortalecer una de las políticas activas de mercado de trabajo —en particular, la intermediación laboral— considerando que 8 de cada 10 personas buscan empleo mediante mecanismos o redes informales. También se dio en este programa sectorial gran importancia a la capacitación y a las competencias laborales para facilitar el acceso a los empleos formales (STPS, 2021, pp. 4, 19). A fin de fortalecer la intermediación, se señaló que el SNE (Servicio Nacional de Empleo) debería focalizar su población objetivo y dar “servicios personalizados” a las personas desempleadas, con condiciones críticas de ocupación y a las informales que no están en esas condiciones y buscan empleo, así como a las que son inactivas pero están disponibles para trabajar (STPS, 2021, p. 35). La perspectiva que se adoptó en este programa sobre el papel de la intermediación en el acceso al empleo fue muy amplia y completa, con la intención de configurar un “nuevo modelo de intermediación laboral”. No solamente se propuso que se debía vincular la oferta y la demanda laboral, sino además reconocer “los conocimientos, habilidades, actitudes, preferencias y expectativas de las personas en la búsqueda de trabajo”, proporcionándoles “orientación vocacional y sobre trayectorias laborales” a la par que “explorando sus opciones laborales y de formación profesional”. Entre las estrategias del objetivo prioritario 5 ya mencionado, destinadas a fortalecer esta función, se incluyeron acciones puntuales, como la profesionalización de los recursos humanos para implementar el nuevo modelo de intermediación laboral; el desarrollo y aprovechamiento de una plataforma digital de apoyo a trabajadores y empleadores, y la implementación de un “modelo de seguimiento y evaluación” con apoyo en diversas fuentes de información. Así, el SNE —con su “consejería de

empleo y consejería de reclutamiento”— debería otorgar una “atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal”.

Estos lineamientos son atendidos por la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (SNE, constituido en 1978), que forma parte de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Está integrada por dos direcciones generales: la de Operación del SNE y la de Atención a la Población en situación de Movilidad Laboral. Tiene más de 150 oficinas en todo el país cuyo propósito es facilitar la vinculación a un empleo formal en México o en el exterior. Entre sus múltiples funciones se encuentran: coordinar la operación del SNE (con base en la LFT y el Reglamento Interior vigente de la STPS); analizar la información del mercado laboral; operar, promover y supervisar las políticas de empleo; diseñar, desarrollar y coordinar estrategias de vinculación laboral, e implementar programas para fomentar la empleabilidad de quienes buscan emplearse. Entre otros instrumentos, están los convenios que se celebran entre la federación y las entidades federativas en materia de empleo y colocación (STPS, 2024b).

Acorde con este nuevo modelo de intermediación laboral se plantearon metas muy ambiciosas como parte del objetivo prioritario 5. Se esperaba que la tasa de inserción laboral formal de las personas atendidas por el SNE se incrementara de 3.83% en 2018 (con base en datos del IMSS) a 19.1% en 2024, lo que equivalía a pasar de colocar a un total de 62741 personas, a 627410 personas seis años más tarde. En el mismo sentido, se esperaba aumentar ocho veces el porcentaje de las nuevas inscripciones en el empleo formal apoyadas por el SNE respecto al total de las nuevas inscripciones en un empleo formal registradas en el IMSS, meta que pasaría de 0.83% a 7.2% entre 2018 y 2024. Por último, en cuanto al porcentaje de personas atendidas por el SNE en relación a su población objetivo, la meta se propuso pasar de 4.9% en 2018 a 9.9% en 2024, es decir, se esperaba duplicar su cobertura (STPS, 2021, pp. 61-62).

En cuanto a los resultados parciales al perseguir estas metas, en tanto todavía no finaliza el periodo 2020-2024, de acuerdo al informe de labores 2022-2023 de la STPS, la tasa de inserción en un empleo formal de las personas atendidas por el SNE alcanzó al 24.48% en 2022, con datos respaldados por los registros del IMSS, superando la meta del 19.1%, debido a la recuperación económica iniciada a partir de 2021. Por el contrario, la contribución del SNE a la formalización del empleo, si bien

aumentó sustancialmente respecto de 2018, quedó en 2.86% en 2022, por debajo de la meta prevista para ese año y muy lejos de la proyectada para 2024 (7.2%). Finalmente, en cuanto a la cobertura del SNE, alcanzó el 7.17%, también por debajo de la meta para ese año (se prevé un 9.9% para 2024). Al respecto, en el informe citado se reconoce que los servicios del Programa de Apoyo al Empleo “operaron ligeramente por debajo de los requerimientos del mercado”, aunque tuvo un buen desempeño debido a las condiciones del mercado de trabajo.³⁸

Cabe señalar que, si bien los resultados parciales reportados fueron mixtos (algunas metas superadas y otras todavía no alcanzadas), la probabilidad de una inserción laboral formal depende de muchos factores exógenos no relacionados con las capacidades del SNE y la implementación del Programa de Apoyo al Empleo. Aunque el fortalecimiento de la intermediación laboral fue una respuesta adecuada para atender uno de los factores que puede llevar a la informalidad, especialmente en los sectores socioeconómicos más desfavorecidos que tienden a ocuparse a través de redes informales, uno de los problemas que se enfrentó en su implementación fue el severo recorte presupuestal que venía sufriendo el SNE con anterioridad a 2018 y se acentuó bajo la política de austeridad de la actual administración (Coneval, 2022). Este recorte llevó incluso a desaparecer por completo el componente de capacitación para el trabajo que anteriormente ofrecía el Programa de Apoyo al Empleo (solo se quedó con el subprograma de intermediación laboral y el de movilidad laboral), operado por el SNE, al punto que todas las acciones referidas a la capacitación que debían favorecer la empleabilidad quedaron sin llevarse a la práctica. La excepción fue la parte de formación práctica referida al Programa Jóvenes Construyendo Futuro (PJCF) en los centros de trabajo, que ha sido cuestionada por la falta de verificación de sus contenidos.³⁹

³⁸ Todos los datos provienen del informe de labores de la STPS (2023, pp. 90-91). Solo se indica el resultado para 2022 y la meta para 2024.

³⁹ Para una crítica reciente al PJCF, véase Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (2024). En este documento se analizan las desventajas acumuladas por los jóvenes, que constituyen barreras estructurales al acceso a un empleo de calidad debido al contexto de pobreza por ingresos en el nacimiento, la exclusión educativa, el abandono escolar, la baja escolaridad, su mayor presencia en el trabajo informal y los salarios por debajo del umbral de pobreza.

Recuperación de los salarios mínimos y cambios institucionales para frenar la precariedad laboral

Como antes se dijo, la administración 2018-2024 adoptó un nuevo enfoque sobre los problemas del mercado de trabajo y las causas de la informalidad, que contradecía por completo el viejo supuesto de que esta se debía a la excesiva protección del empleo asalariado y, por tanto, había que tolerar el incumplimiento, mantener bajos los salarios y flexibilizar las reglas de contratación. Se argumentaba que los incrementos reales en el salario mínimo llevarían a aumentos en el desempleo, a informalidad laboral e inflación. Al revertirse estos supuestos, tanto a nivel de los salarios como en las condiciones de trabajo se mejoró de manera importante la protección a los trabajadores, especialmente de los grupos más vulnerables.

La caída del poder adquisitivo de los salarios mínimos de hasta el 75% a partir de 1976 restó incentivos para la formalización del trabajo. La mayor recuperación se inició a partir de 2019 con un incremento en términos reales del 16.2% y del 100% en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN), creada a partir de la resolución aprobada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami). Según el informe de labores de la STPS (2023, p. 91, nota 6), el incremento de la inflación a partir de finales de 2021 impidió alcanzar la meta de cobertura de los salarios mínimos respecto a la línea de pobreza por ingresos urbana familiar, ya que esta se incrementó más de lo esperado en términos reales. Además, en 2022 el Coneval cambió la metodología para calcular la línea de pobreza por ingresos, modificando la composición de las canastas e incrementando su valor, mientras las metas del PSTPS 2020-2024 fueron calculadas con la metodología previa. Por ese motivo, en 2023, el salario mínimo solamente cubrió el 86.48% de la línea de pobreza por ingresos urbana familiar (dos personas), mientras se previó cubrirla al cien por ciento para 2024 (objetivo prioritario 3, STPS, p. 90).⁴⁰ A lo largo de los seis años, el salario mínimo se incrementó en un 110% en términos reales, colocándose en el sexto lugar entre los países de América Latina (*El Economista*, 2024).

⁴⁰ De acuerdo a datos de la Conasami, los incrementos nominales fueron del 10% en 2018; 16% en 2019; 20% en 2020; 15% en 2021; 22% en 2022; 20% en 2023, y 20% en 2024 (*El Economista*, 2024).

La nueva política de salarios mínimos y sus seis incrementos adoptados a partir de diciembre de 2018 favorecieron principalmente a las personas trabajadoras con menores niveles de ingresos y, por lo que se refiere a la Zona Fronteriza, se propuso atraer hacia allí a los trabajadores que buscaban mejores oportunidades laborales (STPS, 2023, p. 50). Esquivel (2024) sostiene que el aumento en 65% del salario mínimo en términos reales entre 2018 y 2022 parece haber obtenido un efecto importante en los ingresos de los hogares de menores ingresos, reduciendo sus niveles de pobreza. Igualmente, Campos y Esquivel (2023) encuentran que la pobreza laboral en la Zona Fronteriza se redujo entre 2.3 y 3.0% en este periodo como efecto del incremento real del salario mínimo. Por su parte, Bensusán y Florez (2023) documentan de igual forma el fuerte incremento real en los últimos años del salario mínimo y del salario medio real de cotización al IMSS, mientras los incrementos reales de los salarios promedios contractuales fueron modestos. De acuerdo a datos de la Conasami, 4.1 millones de trabajadores —de los 5.1 millones de personas que salieron de la pobreza entre 2018 y 2022— lo hicieron debido a los aumentos del salario mínimo (Conasami, 2024),⁴¹ datos que se relacionan con las estimaciones de Gómez y Munguía (2023).

Más allá del incremento del salario mínimo, el freno a la precarización de los empleos resultó de la protección del trabajo remunerado en el hogar, la restricción de la subcontratación de personal a las actividades o servicios especializados que no correspondan al objeto social preponderante de las empresas —lo que debería reducir la inestabilidad en el empleo y mejorar el acceso a prestaciones—, las nuevas reglas en materia de reparto de utilidades,⁴² la protección del teletrabajo o el aumento del número de días de vacaciones (Bensusán y Florez, 2023). Estas nuevas reglas

⁴¹ Considerando las equivalencias de salarios mínimos de 2024 a salarios de 2018 ajustados por la inflación (un SM de 2024 equivale a 2.106 SM de 2018 y, utilizando un regla de tres, 3 SM de 2018 equivalen a aproximadamente 1.42 de 2024), Temkin Yedwab y Cruz Ibarra (2024) encuentran que la proporción de personas con un ingreso igual o menor de 3 SM pasó de 63.51% en 2018 a 69.98% en 2024. A su vez, la proporción de personas con un ingreso mayor a tres salarios mínimos pasó de 17.10% a 11.75% entre 2018 y 2024, por lo que a su juicio se ha experimentado “un empeoramiento en la remuneración real de los ingresos de la población ocupada en este período”. Una posición contraria se encuentra en Esquivel (2024).

⁴² En relación a los avances logrados hasta 2023 a través de estas mejoras, véase el informe de labores de la STPS (2023).

sobre las condiciones de contratación y trabajo contribuyeron a reducir la precariedad y la pobreza, después de cuatro décadas de franco deterioro. A diferencia de las políticas flexibilizadoras de anteriores administraciones pueden constituir, junto al aumento de los salarios mínimos, un incentivo muy importante para que los trabajadores tengan mayor interés en acceder a un empleo formal.

Inclusión laboral de los jóvenes

En tanto se asume que la opción entre la formalidad y la informalidad laboral no está bajo control del buscador de empleo, el PSTPS 2020–2024 se propuso reducir las barreras de entrada al empleo formal y dio prioridad a la atención de los más jóvenes que no trabajan y no estudian, entre los que predominan las mujeres. Estos son considerados en el programa sectorial como uno de los grupos más vulnerables, con una de las tasas más altas de informalidad y cuyas posibilidades de encontrar un trabajo estaban predominantemente en el sector informal a tal punto que, como señaló el PSTPS, entre 2005 y 2017 este se convirtió en su principal empleador. Por lo anterior, el Programa Jóvenes Construyendo Futuro, una de las intervenciones sociales más importantes de la actual administración,⁴³ tuvo una amplia cobertura (dos millones ochocientos mil jóvenes de entre 18 y 29 años), superándose en junio de 2023, de acuerdo al informe de labores de la STPS (2023, p. 89), en un 16% de la meta prevista para fines de 2024 (dos millones trescientos mil jóvenes), con una mayor participación de mujeres (58.83% en 2022 vs. la meta de 60% para 2024). Con base en la misma fuente, la meta también se superó en cuanto a la cobertura del programa en zonas prioritarias (95.6% en 2022 vs. 90% prevista para

⁴³ Los objetivos generales del PJCF fueron cambiando durante esta administración. Los cuatro objetivos iniciales (capacitar a los jóvenes para lograr una vida mejor; alejarlos del desempleo y las conductas antisociales; preparar una reserva de jóvenes para incluirlos en actividades productivas en un entorno de mayor crecimiento económico, e incluir al sector privado en actividades de responsabilidad social), tal como se incluyeron en el *Diario Oficial de la Federación* en 2019, para las reglas de operación 2021–2022, el objetivo se redujo a “incluir en actividades productivas a jóvenes... propiciando la vinculación de estos con unidades económicas dispuestas y con posibilidad de brindarles capacitación en el trabajo”. Véase Coneval (2022, p. 140).

2024). El PJCF se orientó a mejorar las condiciones de empleabilidad de quienes no estudian y no trabajan, principalmente a través de su ocupación con un ingreso garantizado y un seguro médico de atención en el IMSS durante doce meses para ganar experiencia y recibir capacitación, ya que su ausencia suele ser una de las principales barreras de entrada a un empleo formal.⁴⁴ La expectativa era que al finalizar el PJCF, los jóvenes pudieran valorar “las ventajas de la formalización y de mantenerse en este esquema de protección a lo largo de su vida”, pero también que tuvieran otras opciones como “crear un negocio propio, buscar un empleo, formar una cooperativa, certificar sus habilidades, continuar capacitándose o retomar sus estudios” (STPS, 2023, p. 26). Con tal propósito se creó el “Mes trece”, a través del cual, entre otras acciones, se vincularía a los jóvenes egresados del PJCF con el SNE, el cual debía “canalizar a las becarias y becarios que culminen su período de capacitación... para promover su inserción laboral formal” (STPS, 2023, p. 38). De acuerdo al informe de labores de la STPS 2022-2023 (p. 23), el 50% de los jóvenes egresados del PJCF en 2022 se insertaron en alguna actividad económica: 41% trabajando, 9% en un negocio propio y 14% regresó al sistema educativo. En cuanto al “Mes trece”, hasta fines de 2023, la vinculación entre el PJCF y dicho programa permitió a apoyar a 384 885 personas colocando a 31 860 de estas. Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, había atendido a poco menos de la tercera parte de ellas (114 243 personas) de las cuales 8700 se habían colocado.⁴⁵

⁴⁴ Además de la atención prioritaria que el PSTPS 2020-2024 dio a los jóvenes a través del PJCF, otros programas del Instituto Mexicano de la Juventud, como el de “Chamba Joven”, integrado en el Programa de Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud 2022, buscaron la inclusión de los jóvenes a actividades productivas del país a través de una plataforma de mensajería que los vincularía con las vacantes disponibles en el SNE y las empresas registradas en este (Coneval, 2022, p. 143). Todos los datos provienen del informe de labores del STPS (2023, pp. 90-91).

⁴⁵ De acuerdo con el informe de labores del STPS 2022-2023 (2023, p. 23), el presupuesto ejercido en 2022 por el PJCF fue de 21 445 936 230 pesos. Tómese en cuenta que entre 2018 y 2019, el presupuesto ejecutado de la STPS (equivalente al 62.78% del total) tuvo un incremento real del 478.1%, del cual, en 2019, se destinó el 88.04% al PJCF, el 84.75% en 2020, el 86.56% en 2021 y el 85.47% en 2022. Paralelamente, el presupuesto del PAE perdió 20.75% en 2019 respecto del año previo, mientras entre 2020 y 2021, cayó 92.12%. Además, tanto en 2020 como en 2021, se ejecutó poco menos de la mitad del presupuesto asignado, debido al contexto de la pandemia (estimaciones con base en datos de la Cuenta Pública de esos años).

El estudio realizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2023) encontró, a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) 2022 que “las personas egresadas del programa tuvieron 2.7 veces más probabilidad de encontrar empleo, comparado con aquellas que no estuvieron en él (61.7 vs. 22.9%)”, beneficiándose más los hombres que las mujeres (46.6% vs. 30%). Los jóvenes egresados obtuvieron ingresos trimestrales superiores a los que no participaron (9557 pesos). Además, la probabilidad de acceder a servicios de salud se incrementó en 25.1% a nivel nacional y la de participar en el programa aumenta para las personas ubicadas en los tres primeros deciles de ingresos (0.57%) respecto de los tres más altos (0.17%).

Si bien el PJCF tiene aspectos muy positivos, como la amplia cobertura, el seguro médico y el presupuesto asignado, así como los resultados destacados por el estudio de Conasami (2023), de acuerdo a lo que señala el estudio de la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (ACFP, 2024), los jóvenes con un trabajo formal en 2023 habían disminuido en 128 mil respecto de los que estaban en esa situación en 2018 a pesar del crecimiento de trabajos formales en el conjunto de los ocupados. Ese dato se relaciona con los resultados mostrados en anteriores apartados, ya que los jóvenes de entre 15 y 24 años incrementaron su tasa de informalidad del 66.9 al 67.9% entre 2018 y 2024. De acuerdo a esa organización (ACFP), este resultado podría deberse a diversos factores: no se estaría dando prioridad a los jóvenes con mayores barreras de empleabilidad; no llegaría a las ciudades y zonas metropolitanas con mayor número de jóvenes que no estudian ni trabajan; no se lograría a través del programa una “experiencia laboral significativa, ni capacitación o desarrollo de competencias”, ni se certificarían estas últimas; no incluiría alternativas para que las jóvenes madres accedan al cuidado de sus hijos; la transferencia monetaria (beca) sería más atractiva que las becas para estudiantes (alcanza al salario mínimo); no se daría prioridad a las habilidades blandas;⁴⁶ se habría relegado a las organizaciones de la sociedad civil desde 2022 en su participación y se sustituyeron los registros en línea por eventos de registro. También se menciona una deficiente

⁴⁶ Sobre la importancia de las habilidades blandas en la formación de jóvenes, véase Machado Sotomayor y Rivera Balseca (2023).

vinculación del mes trece con el SNE y el PAE.⁴⁷ Sin duda, al terminar esta administración, dada la gran relevancia del programa en cuanto a sus objetivos y presupuesto involucrado, convendría realizar evaluaciones desde el gobierno, el Coneval y otros organismos independientes sobre el diseño, los procesos y sus impactos. De esta manera se completaría el conocimiento que se ha ido generando a través de estudios como el de la Conasami (2023), posibilitando un reajuste del PJCF con base en evidencias en caso de que se considerara necesario.

En suma, aunque no se formuló como tal una política pública integral de formalización del empleo, el PSTPS 2020-2024 destacó la importancia de la inclusión laboral de los jóvenes, con mayores tasas de informalidad laboral y exclusión que otros grupos de edad; el fortalecimiento de la intermediación laboral pública como forma de acceso al empleo, y la modernización de la inspección del trabajo, estrategias que tendrían que contribuir a reducir la informalidad laboral. Sin embargo, aunque hacen falta estudios en profundidad acerca del alcance de estas estrategias, las deficiencias que pudieran observarse en el ejercicio de estas importantes funciones podrían deberse principalmente a insuficiencias presupuestales en la STPS, más que a las deficiencias del diseño de los instrumentos o las metas, en tanto la mayor parte de los recursos asignados a la STPS por la nueva administración se concentraron en el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que entró en operación en 2019. Además, tratándose de un fenómeno multisectorial, es claro que la formalización del empleo existente y la generación de empleos formales con la calidad y cantidad suficiente no pueden resolverse exclusivamente a partir de la política sectorial de trabajo y previsión social, como se mostrará más adelante.

El acceso a la seguridad social: la campaña para la afiliación de las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar y de los trabajadores independientes

El PSTPS 2020-2024 que venimos analizando incluye entre las acciones correspondientes al objetivo prioritario 4 “realizar acciones de coordi-

⁴⁷ Respecto a la vinculación entre el mes trece y el SNE, a la luz del análisis de sus capacidades administrativas, véase Jacinto Ruiz (2024).

nación, información y difusión orientadas a facilitar el acceso al derecho de las personas a la seguridad social”. El combate a la informalidad tiene por tanto como protagonista y aliado de la STPS al IMSS, el cual impulsó durante esta administración dos estrategias orientadas a lograr este objetivo: una para las personas trabajadoras del hogar y otra para los trabajadores independientes.

La formalización del empleo implica en México la afiliación de los trabajadores a la seguridad social (IMSS, ISSSTE, otras). En el caso del IMSS, los beneficios incluyen la atención a las enfermedades y la maternidad y frente a los riesgos de trabajo; la pensión por invalidez y fallecimiento del asegurado; la pensión por el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las guarderías y otras prestaciones sociales. La falta de afiliación impacta a la persona que no puede acceder a estos beneficios, pero también gravemente a las finanzas de estas instituciones, el número de afiliados y las cuotas obrero-patronales. Otra afectación deriva de los altos porcentajes de subdeclaración de los salarios de cotización en el IMSS. A su vez, la falta de financiamiento incide en la deficiente calidad de los servicios (acceso a salud, pensiones al final de la trayectoria, etc.), lo que desincentiva la afiliación.

Como se vio al analizar las brechas en el empleo formal, hay marcadas diferencias entre los trabajadores subordinados (asalariados) según grupos de edad, sexo, escolaridad, tamaño de las unidades productivas y estados del país por lo que se refiere al acceso a seguridad social pero, en todo caso, es necesario romper el círculo vicioso que va desde la falta de inscripción en el IMSS, a la falta de financiamiento, la mala calidad de la atención y la falta de incentivos para la afiliación.

También se mostró que uno de los grupos más vulnerables al estar excluido en los hechos de esta protección es el de las personas trabajadoras del hogar (dos millones y medio de personas). Después de un largo proceso en los últimos cinco años para proteger los derechos laborales de estas personas (91% mujeres y el resto hombres) y evitar la discriminación de que eran objeto al tener condiciones laborales inferiores a las de los demás trabajadores (fallo de la SCJN de 2018 y Reforma a la LFT de 2019), se crearon las condiciones para su formalización laboral, quedando a cargo de los empleadores el pago de la cuota de inscripción. Este proceso incluyó una etapa piloto en la que se promovió su incorporación al Seguro Social (2019-2022, reforma a la LSS) y se llegó finalmente a establecer su

incorporación obligatoria al IMSS (reforma a la LSS de 2022). En 2023, se estableció el derecho de estas personas trabajadoras a realizar aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda, lo que exigió una modificación a los sistemas de registro del IMSS. Es importante advertir que en caso de que la persona empleadora no inscriba a la persona trabajadora, deberá hacerse cargo de los capitales constitutivos correspondientes a la atención de los accidentes o cuando requiera atención médica, con base en el Régimen Obligatorio (IMSS, 2024).

Los resultados a abril de 2024 muestran que solamente se logró inscribir un total de 61 414 personas (68% mujeres y 32% hombres), de las cuales 47 837 tenían un historial previo en el IMSS. En total, se registraron 75 072 beneficiarios. Cabe señalar que la incorporación de estas personas al IMSS generó a esta institución ingresos mensuales de 97.5 millones de pesos (IMSS, 2024).

A pesar de que existen facilidades para la inscripción y asesoría, campañas de difusión y diversos medios para denunciar la falta de inscripción o la subdeclaración del salario de cotización en el IMSS, los datos expuestos prueban que la falta de formalización no depende solo de la eliminación de las barreras institucionales que existían en el caso de las personas trabajadoras del hogar (Bensusán, 2019; Florez y Bensusán, 2020). Por el contrario, existen otros factores que siguen impidiendo un avance más rápido en esta dirección, como los de tipo cultural (discriminación, estigmatización de las personas trabajadoras y desvalorización del trabajo en el hogar) y el entorno más amplio de informalidad que lleva a que un alto porcentaje de las personas que emplean a trabajadoras o trabajadores del hogar carezcan de acceso a la seguridad social (Florez, 2019).

La segunda estrategia de formalización laboral del IMSS se destinó a las personas trabajadoras independientes o por cuenta propia debido a que más de 13 millones de trabajadores que carecen de un vínculo laboral subordinado a un empleador quedaron excluidos del régimen de incorporación obligatoria. Para lograr su inclusión, primero se realizó un programa piloto para el aseguramiento voluntario de los trabajadores independientes a través de las reglas de operación publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de enero de 2021. Posteriormente, el 18 de octubre de 2023 quedó aprobada en el Senado de la República la iniciativa de ley que reformó la LSS, publicada el 1 de diciembre de 2023,

en materia de aseguramiento voluntario para trabajadores independientes, incluyendo un plazo de 180 días para su implementación que venció el 29 de mayo de 2024. La inscripción voluntaria de estos trabajadores, quienes se hacen cargo del pago de la cuota fijada por el IMSS, les permite acceder a los cinco seguros que otorga esa institución previstos en la LSS antes mencionados. Para poder inscribirse, el trabajador independiente debe incluir su Registro Federal de Causantes, lo que lleva a la formalización fiscal. Igualmente se estableció el derecho a inscribirse y pagar la cuota correspondiente al Infonavit. Además de las siete categorías de ocupación previstas para su posible operación (entre otras, comerciantes independientes, profesionistas y técnicos independientes), se incluye a los mexicanos en el extranjero y extranjeros en México (Florez, 2019).

Por otro lado, en relación a los trabajadores agropecuarios (5.3 millones, de los cuales 83.7% son informales) y en especial a los jornaleros agropecuarios (50% de los trabajadores del sector primario son asalariados), la Cámara de Diputados aprobó la reforma de varios artículos de la LFT y de la LSS en 2023. Allí se ampliaron los derechos laborales de las personas trabajadoras del campo, reconociéndolos como trabajadores esenciales, estableciendo medidas para garantizar el salario digno, la igualdad salarial de género, la afiliación a la seguridad social, la proporcionalidad por los días trabajados para el pago de la prima vacacional, el aguinaldo y las vacaciones; el acceso a educación y vivienda digna; la prohibición del trabajo infantil en los campos agrícolas y el control del trabajo de menores y la subcontratación. Además, se estableció la obligación de las autoridades de realizar inspecciones regulares en las unidades de trabajo del campo. Se trata de acciones muy relevantes que requieren implementarse para que en los próximos años puedan verse reducidos los niveles históricos de informalidad laboral en este sector.⁴⁸

Otro contingente de trabajadores que han reclamado insistentemente sus derechos laborales y el acceso a la seguridad social es el de los trabajadores de plataforma, quienes actualmente son formalmente trabajadores independientes con obligaciones fiscales. En realidad, en el caso de los que realizan trabajo *offline* (ejecución local), como los repartidores

⁴⁸ Cámara de Diputados, LXVI Legislatura, 24 de enero del 2024, Nota 8726, <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/publica-dof-decreto-para-que-las-personas-trabajadoras-del-campo-accedan-a-la-seguridad-social>

y conductores por aplicaciones, lo que se ha discutido es si se trata de trabajadores subordinados o autónomos, particularmente por la existencia de flexibilidad de los tiempos y jornadas de trabajo, junto a la resistencia de los empleadores a asumirse como tales. Inclusive se pensó que este contingente podría ser destinatario del programa de incorporación voluntaria del IMSS como trabajadores independientes, cuestión que fue rechazada por algunas de las organizaciones que los representan ya que no implicaba el pago de la cuota patronal por parte de las plataformas ni el reconocimiento del vínculo laboral, como ahora lo propone la iniciativa presidencial del 16 de octubre de 2024.⁴⁹

Lo importante es que, además de que existen en el Congreso de la Unión alrededor de diez iniciativas provenientes de todos los partidos políticos que regulan el trabajo en plataformas, reconociéndoles el carácter de trabajadores subordinados con plenos derechos bajo ciertas condiciones, se hizo pública una iniciativa legislativa proveniente de la presidencia de la república.⁵⁰ Esta iniciativa, según adelantamos en un apartado anterior, considera a este trabajo como flexible y discontinuo y reconoce el carácter subordinado del trabajo en plataformas cuando media presencia física (repartidores y conductores). Bajo ciertas condiciones —cuando se obtenga como ingreso al menos un salario mínimo— impone a la plataforma la obligación de inscribir al trabajador en el IMSS y en el Infonavit. Se les reconoce también, entre otros, el derecho a la parte proporcional de todas las prestaciones según el tiempo de servicio así como al reparto de utilidades (cuando hayan laborado al menos 288 horas de trabajo efectivas).

De esta manera, se dio un paso adelante para avanzar hacia la protección del trabajo en plataformas, tal como lo había anunciado la entonces virtual presidenta electa como parte de los compromisos de la nueva administración (2024–2030). Cabe señalar que ante este pronunciamiento durante la campaña presidencial, la alianza INN México, a la que per-

⁴⁹ Rojas, A. (2024, 16 de octubre). Presenta gobierno iniciativa para reconocer derechos laborales repartidores de las app. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capital-humano/gobierno-presenta-iniciativa-reconocer-derechos-laborales-repartidores-apps-20241016-730240.html>

⁵⁰ Presidencia de la República, Comunicado, 16 de octubre 2024, <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidenta-claudia-sheinbaum-firma-iniciativa-de-reforma-para-asegurar-derechos-a-trabajadores-de-plataformas-digitales?idiom=es>

tenecen las empresas de plataforma de reparto y movilidad del país, se pronunciaron a favor de “[...] generar modelos que permitan el acceso a la seguridad social para las personas que ofrecen servicios de reparto a través de aplicaciones” asumiendo su parte de la cuota. La condición que pusieron fue que sean reconocidos como independientes y laboren al menos 40 horas semanales para las plataformas (Hernández, 2024), lo que se contradice con lo propuesto en la iniciativa presidencial.

En suma, dados estos antecedentes, es de esperarse que en un futuro próximo, sin ignorar estas posiciones discrepantes, se pueda lograr el consenso legislativo necesario para atender este reclamo y México siga tendencias recientes dentro o fuera del país en legislaciones o fallos jurisprudenciales que han optado por reconocer el carácter de asalariados de los trabajadores digitales. Es el caso de la directiva adoptada en la Unión Europea en 2022 que establece una presunción de laboralidad, la ley Rider de España o la jurisprudencia adoptada en Reino Unido.⁵¹

10. Recomendaciones de política

A lo largo de este diagnóstico se ha documentado la persistencia de la informalidad laboral así como los magros resultados obtenidos por las políticas adoptadas para reducirla a lo largo de dos décadas. También se ha mostrado su dimensión, la heterogeneidad dentro de la informalidad laboral y cuáles son los grupos más afectados: jóvenes, adultos mayores, personas con baja escolaridad, residentes en localidades menos urbanizadas, trabajadores de empresas de menor tamaño, del sector primario y terciario, del sector informal, así como los de la construcción, jornaleros agropecuarios, el trabajo remunerado en el hogar y la población hablante de lengua indígena, entre otros. Igualmente se vio que es un fenómeno multifactorial por lo que no existen soluciones únicas. En el análisis de los determinantes de la informalidad laboral a través del modelo de regresión logística binomial se vieron cuáles son las personas para quienes se incrementa o disminuye el riesgo de tener que ocuparse en un trabajo

⁵¹ Para un examen exhaustivo de las iniciativas de regulación y fallos jurisprudenciales en los países del Norte y el Sur globales, véase Haidar *et al.* (2023).

informal. Se mostró también que, según el enfoque utilizado para explicar este fenómeno, se han privilegiado diferentes estrategias para enfrentarlo o, simplemente, se ha permanecido en la inacción.

Por otra parte, la revisión de las políticas de las dos últimas administraciones y, en particular, de la actual, mostró que en México no se ha adoptado todavía una política de formalización integral, persistente y articulada, como lo sugiere la OIT-FORLAC 2.0 (2024). De la administración anterior resultó que la fiscalización por parte de la inspección laboral había contribuido en mayor medida que otras intervenciones a las escasas mejoras alcanzadas. A partir de 2018 se incluyeron objetivos prioritarios, acciones y metas en el PSTPS 2020-2024 dirigidos a formalizar el empleo en el sector formal de la economía. Estos se centraron en el nuevo modelo de intermediación laboral y la modernización de la inspección federal del trabajo, mientras la política laboral creaba incentivos para la formalización a través de mayores niveles de protección de los trabajadores y la recuperación de los salarios mínimos. Además se adoptó el PJCF para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, cubriendo a más de dos y medio millones de personas.

Como lo plantea uno de los objetivos del PSTPS 2020-2024, al advertir la importancia de contar con encuestas e investigaciones, estas podrían ser un instrumento para tener mayor precisión y alcance en el diseño de una política integral destinada a reducir la informalidad y sus graves consecuencias.⁵² Por ejemplo, el rediseño de las encuestas de empleo y de ingreso de los hogares debería apuntar a captar mejor, como se ha propuesto en las últimas Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (2018 y 2023), los empleos y trabajos que se ubican en la zona gris, entre el trabajo subordinado y el independiente, así como el trabajo subordinado encubierto.

El enfoque integrado de OIT (2014) orientado originalmente a promover la transición hacia la formalidad, ha influido de distinta manera en las políticas de la región. Incluyó siete dimensiones que responden a sus diferentes causas y se refieren al crecimiento y generación de empleos de calidad; el entorno normativo (observancia de normas internacionales y derechos fundamentales); la organización, la representación y el diálogo

⁵² Sobre la riqueza de indicadores provenientes de las encuestas y de los registros administrativos del IMSS, véase Kaplan (2021).

social; la igualdad; la iniciativa empresarial, las competencias profesionales, el financiamiento y el acceso a los mercados; la ampliación de la protección social, y el desarrollo local (OIT, 2014, p. 14, citado en Coneval 2022). Más recientemente, entre los objetivos del FORLAC 2.0 (2024–2030), OIT (2024) planteó nuevamente la relación que existe entre la formalización y el aumento sostenido de la productividad; el reconocimiento de derechos laborales; la consideración de la heterogeneidad que caracteriza a la informalidad laboral, y la ausencia de soluciones instantáneas o únicas. También destacó la importancia de que la formalización contribuya a una transición justa en el marco del cambio tecnológico y climático, así como la necesidad de incluir a los sectores afectados en los procesos de diálogo e implementación de las políticas públicas.

Cabe insistir en que México tiene una tasa de ocupación informal (informalidad laboral) que casi duplica la de Chile y Uruguay, países comparables en la región. Se ha mostrado que, al igual en que en otras experiencias, como la de Brasil, junto a la fiscalización y la simplificación administrativa y fiscal, una política macroeconómica adecuada podría generar los resultados más significativos (Martínez Soria, 2017).⁵³ En este sentido, el caso de Brasil, país en el que se lograron reducciones en la tasa de informalidad a partir de 2003, pero que en parte se revirtieron desde mediados de la siguiente década, resulta ilustrativo. Confirma que, además del crecimiento económico, se debe adoptar una política integral que incluya un conjunto de medidas articuladas y, a la vez, focalizadas, que incidan sobre los diversos factores tanto estructurales como de otro tipo que explican la informalidad, considerando las brechas existentes entre regiones, individuos, categorías ocupacionales, sectores de actividad y demás (Berg, 2011, pp. 137–139). En el caso de México, se requiere también elevar los niveles de escolaridad, así como políticas que simplifiquen los trámites y otorguen incentivos fiscales y en la seguridad social (IMSS) para que las micro y pequeñas empresas puedan formalizarse junto con los trabajadores que las integran. Igualmente, se deben adoptar políticas de desarrollo regional junto a una política industrial que incentive la inversión en empleos

⁵³ Para una mejor ubicación de la situación de México en el concierto de naciones latinoamericanas, considerando la relación entre informalidad, desarrollo económico y desarrollo social, véase FORLAC (OIT, 2024).

de alto valor agregado dentro y fuera de los nuevos polos de desarrollo (Coneval, 2022).

Por lo anterior, considerando la importancia del enfoque de economía política antes descrito y las fallas en las políticas de formalización identificadas en OIT-FORLAC (2024), partimos del supuesto de que este fenómeno no desaparecerá porque exista crecimiento (aunque sea indispensable) si no se coloca en el centro de la política macroeconómica el objetivo de generar empleo formal. A la vez debe modificarse la forma de integración en la economía global promoviendo la integración de las cadenas productivas e incorporando en ellas a las empresas de menor tamaño y niveles de productividad.

Igualmente importante es fortalecer la capacidad adquisitiva de la población —y a eso apunta la nueva política de salarios mínimos del gobierno del ex presidente López Obrador, que promete continuarse por la nueva administración de la presidenta Claudia Sheinbaum— para reducir la pobreza laboral, reactivar el crecimiento y depender menos de los mercados externos. También lo es el grado de legitimidad de la protección que ofrecen las regulaciones laborales, que se incrementó sustancialmente bajo la nueva política laboral de esta administración, superando la idea de que los costos o la rigidez laboral son factores que impiden la generación de trabajo formal.

Además, se requiere fortalecer las capacidades estatales de intervención, se trate de la intermediación laboral o de la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones patronales, lo que supone adoptar presupuestos que reflejen estos objetivos. Es igualmente crucial diseñar incentivos fiscales y simplificar la regulación para la formalización de los pequeños empleadores y trabajadores por cuenta propia.

Personas trabajadoras en sectores como la construcción, la agricultura o el hogar requieren intervenciones más decididas. La relación entre menor nivel de escolaridad y riesgo de informalidad subraya la importancia de invertir en programas educativos y de capacitación para mejorar las habilidades laborales enfocada a los menos escolarizados.

Es necesario implementar políticas de desarrollo económico que reduzcan las disparidades regionales. Incentivos para llevar inversión a los contextos rurales y estados del sur —que, como veíamos arriba, son prioritarios en Oaxaca, Guerrero, Chiapas y Veracruz— y del centro (Hidalgo, Puebla, Tlaxcala y Morelos, entre otros). Estos deberían

acompañarse de inversión, infraestructura adecuada, trabajo formal y programas de capacitación, lo que ayudaría a cerrar la brecha en la informalidad laboral entre los estados del norte con relación a los de las regiones sur y centro del país.

Más allá de las políticas de formalización, que tardarán mucho tiempo para lograr plenamente sus objetivos, se debe replantear el acceso a la seguridad social, hoy dependiente de la inserción laboral, ya que el acceso a la salud debe ser universal, evitando la segmentación entre diversas categorías de trabajadores.

De esta manera, para el caso de México, se requiere articular distintos tipos de intervenciones y políticas públicas para lograr una reducción relevante y sostenida de este complejo fenómeno. Si bien la política sectorial de trabajo y previsión no puede ser la única responsable de lograr este objetivo, se ha propuesto que la STPS pudiera convertirse en el eje que articule las intervenciones de otras dependencias, como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Economía, la Secretaría de Bienestar y la Secretaría de Educación Pública, combinando diferentes instrumentos de política pública (Coneval, 2018, 2022),

Como veíamos en los primeros apartados, las mujeres presentan mayores niveles de informalidad laboral (56%), trabajo a tiempo parcial, bajos ingresos y sin acceso a prestaciones. Es necesario avanzar con acciones efectivas para eliminar la discriminación y las desigualdades de género en el mercado laboral, relacionadas con la brecha salarial y segregación ocupacional. De igual forma, es necesario hacer más igualitaria la carga de trabajo de cuidados no remunerados, para tener una mayor autonomía económica, social, política, y mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y una trayectoria laboral sostenida. Por todo ello se requiere de la creación e implementación del sistema nacional de cuidados (Pacheco, 2023, 2024).

Por último, como se propone en los *Diagnósticos sobre el derecho al trabajo*, elaborados para Coneval (2018 y 2022), y en OIT-FORLAC 2.0 (2024), este enfoque integral y a la vez focalizado, debe diseñarse con la amplia participación de la sociedad y, en particular, de los destinatarios de las políticas, involucrando a los sectores y trabajadores en ocupaciones informales tanto en el diseño como en la puesta en práctica de las mismas, lo que implica adoptar un enfoque de derechos en la formulación de políticas.

En consecuencia, se requiere promover un amplio y sostenido proceso de diálogo social, con la participación de las empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos a nivel federal y local, de manera que los compromisos tengan la legitimidad y el soporte necesarios para llegar a implementarse con éxito a lo largo del tiempo.

Este diálogo debería identificar el diferente grado de complejidad de las medidas que deben adoptarse para reducir la informalidad laboral. Mientras lograrlo en el sector formal de la economía y, en particular, en el gobierno supone decisiones más fáciles de adoptar —por ejemplo, mejorar la fiscalización o abandonar prácticas indebidas como encubrir el carácter asalariado de los trabajadores—, en el sector informal se enfrentan mayores dificultades. De ahí que la participación de los trabajadores por cuenta propia con empleos de autosubsistencia o las micro y pequeñas empresas, entre otros, resulte crucial. En estos últimos casos es esencial discutir con los afectados qué tipo de formalización es viable y cuál es el camino por el que quieren avanzar. Estos diálogos deberán igualmente incluir a representantes de los diversos sectores, especialmente de aquellos donde la informalidad laboral es mayor y de las diversas regiones del país, tomando en cuenta su diversidad.

Como parte de este diálogo, es urgente retomar dos asignaturas pendientes que si bien han entrado a la agenda pública en la última década, no han podido atenderse. Por una parte, el debate sobre los alcances, instrumentos y financiamiento de un seguro de desempleo que evite que el trabajo en la ocupación informal sea la alternativa más recurrida frente a la pérdida del empleo, especialmente en situaciones críticas como la pandemia. Si bien existe en el país un régimen de protección a la estabilidad en el empleo e indemnizaciones que pudieran operar como un amortiguador de la pérdida de ingreso en las transiciones, el acceso a esta reparación no es inmediato ni siempre se hace efectivo de manera completa. En tales circunstancias, la experiencia de otros países de la región, como Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Colombia, puede servir como marco de referencia para discutir sus ventajas y desventajas y la viabilidad de adoptar un seguro de desempleo en México.⁵⁴

⁵⁴ Sobre los seguros de desempleo en la región, véase Velázquez (2010). En cuanto al debate e iniciativas al respecto en la administración de Peña Nieto y la experiencia en Ciudad de México, véase Bensusán (2014).

Otra cuestión a considerar es la urgencia de adoptar un sistema de cuidados. Como se ha señalado anteriormente, una de las razones por la que las mujeres tienen gran participación en los trabajos informales (principalmente en el trabajo por cuenta propia) se debe a la falta de flexibilidad en los tiempos de trabajo en el empleo formal y por la falta de un sistema de cuidados. Dado el compromiso de la presidenta electa, Claudia Sheinbaum, de adoptar este sistema, favoreciendo en primer lugar a las jornaleras agrícolas y las trabajadoras de la maquila, puede esperarse que en un futuro próximo este tema adquiera prioridad y se creen las condiciones para avanzar en esta dirección.⁵⁵

Un Programa Nacional de Formalización del Empleo podría incluir al menos diez medidas consignadas en dichos diagnósticos, las que se retoman, actualizan y enriquecen a continuación con las opiniones vertidas en cinco entrevistas realizadas a informantes clave de organizaciones de la sociedad civil. Estas entrevistas incluyeron a un representante de un sindicato, un exrepresentante de una organización empresarial, la responsable de un centro de apoyo a trabajadores del hogar, así como otros dos provenientes de dos organizaciones vinculadas con temas de pobreza y desigualdad (véase el listado en los anexos).

1. Elaboración de diagnósticos sobre los aciertos y limitaciones de las políticas previas. Estos diagnósticos, como insistió el entrevistado a cargo de la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, deberán tomar en cuenta las distintas dinámicas de la informalidad, considerando el sector informal y la que resulta de los incumplimientos de los derechos laborales fuera del sector informal, porque no se pueden tratar de la misma manera. En estos diagnósticos, argumentó este entrevistado, debería explorarse la necesidad de desvincular el acceso a la seguridad de las formas de inserción en el trabajo, creando un sistema universal de seguridad social apoyado en impuestos generales, lo que supone necesariamente una reforma fiscal previa. El entrevistado, como responsable del Programa de Trabajo y Bienestar de Oxfam México, coincidió plenamente con esta orientación, destacando la importancia de una política laboral

⁵⁵ Véase las declaraciones de la presidenta electa en Rojas (2024) y Vélez Grajales (2024).

que llegue a todos los grupos vulnerables para asegurar el acceso a derechos laborales. Será necesario por tanto impulsar diálogos “multiactor”, así como acuerdos interinstitucionales, políticos y sociales amplios que den soporte y continuidad a la intervención y a la difusión de las estrategias y metas que se identifiquen como prioritarias en estos diagnósticos. En particular, la coordinación de las autoridades federales y de las entidades federativas, en las políticas de empleo y formación profesional, las labores de inspección y la recaudación tributaria y de las cuotas de la seguridad social resulta esencial.

2. Favorecer una inserción en el trabajo formal mediante el fortalecimiento de la intermediación laboral a cargo del servicio público del empleo, así como la recuperación de su papel en la capacitación y formación para el trabajo de las personas con mayores barreras de empleabilidad y orientada a los trabajos del futuro, en alianza con los programas impartidos por la SEP. Se deben tener en este caso estrategias para el conjunto de los trabajadores que buscan un empleo y otras específicas para grupos vulnerables y con menores condiciones de empleabilidad.
3. Sostener la actual política de recuperación de los salarios mínimos hasta alcanzar a cubrir las dos canastas básicas necesarias para superar la línea de pobreza en los hogares. Este objetivo no se ha logrado todavía debido al fenómeno inflacionario, pero es prioritario si se quieren generar incentivos para la formalización del empleo. Estos incrementos, junto con una política del IMSS que aproveche los recursos informáticos disponibles para evitar la subdeclaración de los salarios de cotización, coadyuvarán a atender los problemas de financiamiento lo que a su vez mejorará la calidad de los servicios, meta que es esencial para incentivar la afiliación.⁵⁶ Al respecto, uno de los entrevistados señaló que se debería ajustar hacia arriba la enorme brecha existente entre el salario en la frontera y el salario mínimo general porque no tienen ya ninguna justificación.
4. Fortalecimiento de la Inspección Federal del Trabajo para mejorar la calidad y alcance de las capacidades de fiscalización de la calidad de

⁵⁶ De acuerdo con declaraciones de la presidenta electa, para 2026 el salario mínimo debería equivaler como mínimo a dos líneas de pobreza urbana por ingresos, lo que exigiría aumentos anuales de al menos 11% (Morales Fredes, 2024).

los empleos, focalizando sus estrategias donde los incumplimientos sean mayores y a través de la prevención y la sanción. Esta política de modernización de la IFT y de las inspecciones locales así como su coordinación, fue mencionada por todos los entrevistados como una cuestión prioritaria para mejorar el nivel de cumplimiento, aunque no sería suficiente dada la situación real de las pymes. Considerando la problemática que estas experimentan para lograr el incremento de la productividad y asumir el costo de la formalidad laboral, se considera necesaria la coordinación de la STPS con la Secretaría de Economía, a la vez que esta promueve el acceso al crédito de dichas empresas y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) crea incentivos fiscales que se condicionen a la formalización de los empleos.⁵⁷ En cuanto a las asignaturas pendientes de la inspección del trabajo —tanto federal como local— y de la agenda intersecretarial, está la necesidad de fortalecer las inspecciones y la intervención en los campos agrícolas. Para ello se podría partir de una agenda que se nutre de tareas como la mejora de condiciones sanitarias, el acceso a cuidados y atención a los infantes y la inscripción en la seguridad social con acceso garantizado e inmediato a la salud. Para ello se comentó que existe la necesidad de tener un número de seguridad social único y contribuir a la documentación civil de las personas que se desempeñan en los campos agrícolas. El uso de recursos tecnológicos puede facilitar la labor de inspección, pero ello supone contar con los presupuestos necesarios para capacitar a los recursos humanos en el uso de estos instrumentos. Igual de urgente es el fortalecimiento de la inspección del trabajo para lograr la protección de los trabajadores de la construcción en materia de riesgos de trabajo y su inscripción en la seguridad social.

5. Intervención articulada en las cadenas de suministro para asegurar la formalización del empleo, aprovechando instrumentos públicos y privados, como las iniciativas de cumplimiento y debida diligencia de las empresas líderes en las cadenas, cuyo alcance llega a los proveedores. Para ello deberán utilizarse instrumentos disuasivos y

⁵⁷ Como lo plantea la OIT en FORLAC 2.0, entre los fallos que impiden avanzar más rápido en la formalización está la debilidad de las instituciones que no intervienen de manera coordinada y sus recursos financieros son escasos.

- punitivos a la vez que se promueve, vía la Secretaría de Economía, modelos de negocios compatibles con la formalización del empleo y el respeto de todos los derechos laborales a lo largo de la cadena. Es importante, para avanzar en este objetivo, aprovechar el fortalecimiento de las responsabilidades laborales de las empresas que quedan cubiertas por instrumentos como la Ley de Diligencia Debida Alemana (Ergon, 2022) y por el TMEC, especialmente en sus sectores prioritarios (Bensusán, 2023).
6. Una nueva política de contratación en el sector público. Poco menos del 20% de los servidores públicos carecen de acceso a la seguridad social, por lo que corresponderá a otras dependencias, como la SHCP y las entidades contratantes, la formulación y respaldo de una política de contratación en el sector público que respete la Ley Federal de Trabajadores del Estado. Ello implica prohibir la utilización de los contratos por honorarios u otras modalidades que encubren el trabajo subordinado.
 7. Acciones específicas para grupos vulnerables. Tanto el IMSS como la STPS deberán continuar con la formulación de regulaciones y políticas que favorezcan la formalización de los grupos con mayores problemas de acceso al empleo formal y mayores niveles de informalidad en sus ocupaciones. Igualmente la inspección del trabajo deberá dar prioridad en sus inspecciones a la detección de empleos que no estén respaldados por contratos escritos e inscritos en la seguridad social. La fiscalización del uso de contratos temporales que no cumplan con los requisitos legales es esencial, porque lleva a frecuentes entradas y salidas de los empleos con perjuicio de su permanencia en el IMSS. Acerca de esto, uno de los entrevistados proveniente de una organización no gubernamental dedicada a combatir la pobreza comentó que entre los que tienen seguridad social y los que carecen de ella, existe otro grupo que entra y sale con frecuencia del trabajo formal. En este grupo se encuentran frecuentemente las mujeres, debido a la salida del trabajo por razones vinculadas a la maternidad, ante la ausencia de una política de cuidado, largas horas de trabajo y falta de flexibilidad laboral en los empleos tradicionales. Este entrevistado se refirió también a los jóvenes como vulnerables y a la necesidad de evaluar y reformar el PJCF. El objetivo explícito de este programa debería ser colocarlos en un empleo

formal, para lo cual deberían ser ubicados exclusivamente en centros de trabajo (no con personas físicas o con personas o unidades económicas en la informalidad) y recibir capacitación comprobable, además de mejorar las capacidades del SNE en general y durante el mes trece de dicho programa. Otros grupos que merecen una urgente atención son los de los jornaleros agrícolas, y los trabajadores de la construcción y el comercio. Respecto a los primeros, el responsable del Programa de Trabajo y Bienestar de Oxfam México insistió en la necesidad de avanzar en el reconocimiento pleno de sus derechos laborales, yendo más allá de la cuestión de la informalidad laboral para centrarse en las desigualdades y las desventajas que enfrentan las mujeres. Entre otras razones, ello se debe a la asimetría de poder frente a los empleadores y a la escasa presencia de organizaciones colectivas representativas. Asimismo se mencionó la necesidad de atender a este grupo, donde muchas personas son en realidad migrantes internos que requieren un trato especial para acceder a condiciones de trabajo dignas. Volviendo a la cuestión de la informalidad laboral, este entrevistado comentó que su organización parte de una visión más amplia en torno al trabajo digno, para el cual el acceso a la seguridad social es solo una de sus dimensiones, junto a otras, como los salarios suficientes. Por otra parte, se considera que se podrían también replicar estrategias seguidas en otros países, como la obligación de registrar a las empresas agrícolas y sus trabajadores o de realizar inspecciones en los lugares y barrios donde se puede suponer que existen personas trabajadoras en el hogar, bajo modalidades que no invadan la privacidad del domicilio. En ambos casos la formalización de los contratos de trabajo es crucial, como lo planteó la persona entrevistada que está a cargo de una organización que ofrece capacitación y apoyo a las personas trabajadoras del hogar, ya que es el punto de partida para conocer las condiciones de trabajo reales y para que el empleador se asuma como tal. En todas estas estrategias que combinan las competencias de la inspección federal y local, resulta esencial la coordinación efectiva y la celebración de convenios entre ambas instancias.

8. Campañas de sensibilización y difusión. Todos los entrevistados coincidieron en la importancia de que las estrategias de formalización estén precedidas y acompañadas de campañas que muestren con

evidencias los efectos negativos de la informalidad laboral sobre los individuos y la sociedad en su conjunto, sin estigmatizarla pero destacando las ventajas y las opciones disponibles para transitar hacia la formalización. Como lo comentó el entrevistado vinculado a una organización de empleadores, en un contexto de mayor legitimidad de la protección a los trabajadores como el que existe desde 2018, no es aceptable exigirles a aquellos el respeto de la legalidad si el gobierno —en los tres poderes— es uno de los reconocidos violadores del derecho de los trabajadores a acceder a los beneficios de la seguridad social. Ello se debe a que se encubre el carácter de trabajadores subordinados de un alto porcentaje de sus trabajadores contratados bajo diversas modalidades. Por ese motivo, las campañas de sensibilización deberían también difundir una cultura de la legalidad y de las medidas que el gobierno está tomando para terminar con la informalidad laboral en todas sus dependencias y jurisdicciones (federal y locales). Se trate del poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, o de las empresas públicas, resulta indispensable cambiar la política de contratación evitando encubrir el carácter subordinado de sus trabajadores y eliminar las restricciones para cumplir con la legalidad.

9. Incrementar los recursos presupuestales destinados a las diversas estrategias e instancias responsables de las políticas destinadas a mejorar la capacidad de las personas a acceder a un empleo y reducir la informalidad laboral es crucial. Ninguna de las estrategias y objetivos anteriores podrá funcionar sin los recursos necesarios, por lo que deben revertirse los recortes presupuestales o las asignaciones insuficientes en instancias como el Servicio Nacional del Empleo y la Inspección del Trabajo, a nivel federal y local. Un ejemplo es la insuficiencia en el número de inspectores y, más aún, los bajos salarios que estos perciben, a pesar de su creciente profesionalización. Su participación en diplomados y cursos de capacitación para asumir las mayores responsabilidades asignadas como resultado de las nuevas estrategias (como el uso de inteligencia artificial y plataformas informáticas) y las reformas laborales de la última administración debe ser mejor compensada.
10. Regular los derechos de los trabajadores de plataformas de servicios y asegurar su inscripción obligatoria en el IMSS. Como resultado de la entrevista realizada al secretario de la Unión Nacional de

Trabajadores por Aplicación, existe una creciente percepción entre los trabajadores de plataforma de que son subordinados y que deben reconocerse sus derechos bajo determinadas condiciones. Solo de esta manera podrá asegurarse su acceso a los servicios de salud, a pensiones contributivas y a la atención de los riesgos de trabajo, entre otros beneficios de la seguridad social. Esta postura coincide con el cada vez más extendido consenso a nivel mundial acerca de que la economía digital, en constante expansión, por innovadora que sea, no puede quedar fuera de las obligaciones de los empleadores de la economía tradicional. Sobre ello se ha argumentado que la tecnología no debe ser un instrumento para encubrir la naturaleza subordinada del trabajo que se presta en plataformas cuando existen indicios de tal subordinación, sino al contrario, una ventaja por la trazabilidad que permite de las relaciones laborales. Otro entrevistado —a cargo de la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza— comentó la necesidad de contrarrestar la narrativa de las plataformas, ya que estas esgrimen las grandes ventajas de la flexibilidad y libertad de escoger horarios como excusa para negar sus responsabilidades laborales. En el mismo sentido se manifestó el entrevistado que forma parte de Oxfam México, en tanto los trabajadores de plataforma son uno de los grupos con los que tienen alianzas y a los que han estado apoyando para lograr el reconocimiento de sus derechos. Compartiendo estas consideraciones, la iniciativa presidencial dada a conocer el 16 de octubre de 2024, resultaría el instrumento adecuado para abrir un amplio debate en el Poder Legislativo que conduzca a una pronta aprobación de las reformas necesarias en la LFT, considerando que la protección del trabajo en plataformas de ejecución local es un tema de justicia social que se viene discutiendo en diversos ámbitos académicos, políticos y sociales en los últimos años.

Referencias

- Abramo, L. (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47406-politicas-enfrentar-desafios-antiguas-nuevas-formas-informalidad-america-latina>
- Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2024). *Exclusión y precariedad laboral de jóvenes: Raíz de la pobreza*. https://frentealapobreza.mx/reporte_1demayo24/
- Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C., y Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Washington, D. C.: BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Empleos-para-crecer.pdf>
- Alba, C., Bensusán, G., y Vega, G. (2024). *El futuro del trabajo con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras de plataformas digitales*. México: El Colegio de México.
- Álvarez, L. (Coord.). (2024). *Informalidad(es), realidades alternas, derechos y gestión urbana*. México: CEIICH-UNAM.
- Banco de México. (2024). *Reporte sobre las economías regionales, enero-marzo 2024*. Banxico. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/reportes-economias-regionales.html>
- Banco Mundial. (2020). *Informe Doing Business 2020: Mantener el ritmo de las reformas para mejorar el clima de negocios*. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/10/24/doing-business-2020-sustaining-the-pace-of-reforms>
- Banegas González, I. (2017a). *Determinantes de la formalización laboral en México 2010- 2016*. México: ORI.
- Banegas González, I. (2017b). *Sistematización de estudios sobre el sector, buenas prácticas en países de América Latina respecto a la formalización en este sector y los*

- programas de apoyo en México para promover la formalización en el comercio al por menor*. México: OIT.
- Banegas González, I., Hernández Ortiz, T., y Gómez López, A. (2018). Determinantes de la formalización laboral en México en el período 2010-2016. En J. M. Salazar-Xirinachsy y J. Chacaltana (Eds.), *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos* (pp. 419-452). Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm
- Bensusán, G. (2023). Labour reforms in Mexico and trade negotiations: From NAFTA to the USMCA. En M. Corley-Coulibaly, F. Ebert, y P. Sekerler Richiardi (Eds.), *Integrating trade and decent work*. Vol. 2: *The potential of trade and investment policies to address labour market issues in supply chains* (pp. 143-172). Ginebra: ILO.
- Bensusán, G. (2022). La legislación laboral y su contribución en la segmentación del mercado de trabajo en América Latina. *Revista Internacional del Trabajo*, 141(4), 593-612. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12226>
- Bensusán, G. (2019). *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. México: OIT para México y Cuba.
- Bensusán, G. (2018). *La informalidad laboral en México*. México: OIT.
- Bensusán, G. (2017). Nuevas tendencias en el empleo: Retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En G. Bensusán, W. Eichhorst, y J. M. Rodríguez, *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones* (pp. 81-179). Santiago de Chile: CEPAL.
- Bensusán, G. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas de mercado de trabajo*. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan_1.1.pdf
- Bensusán, G. (2014). *El seguro de desempleo en México. Opiniones, características, ventajas y desventajas*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Bensusán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. (Estudios y Perspectivas, División de Desarrollo Social, núm. 143). Santiago de Chile: CEPAL.
- Bensusán, G., y Cerdas-Sandí, D. (2024). La interacción entre políticas laborales y sociales ante la pandemia: Coaliciones sociopolíticas y trayectorias institucionales en cuatro países de la región. En I. Bizberg y E. Valencia (Eds.), *Diversidad de capitalismo, crisis económica, pandemia y transición*. México: El Colegio de México (En proceso de dictaminación).

- Bensusán, G. y Florez, N. (2023). Salarios y poder de negociación sindical en México: lo que la reforma y la política laboral pueden y no pueden resolver. En D. Gómez y Gómez y R. Gómez Hermosillo (Coords.), *¡Súbanle! Salario Digno. Propuesta para la prosperidad equitativa de México* (pp. 51-76). Penguin Random House.
- Bensusán, G., y Florez, N. (2020). *Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México*. (Documentos de Proyectos). Santiago: CEPAL.
- Bensusán, G., y Santos, H. (2021). Digital platform work in Latin America: Challenges and perspectives for its regulation. En J. Haidar y M. Keune (Eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00020>
- Berg, J. (2011). Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s. En S. Lee y D. McCann (Eds.), *Regulating for decent work* (pp. 123-150). Londres: Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230307834_5
- Bizberg, I. (2015). Tipos de capitalismo en América Latina. En I. Bizberg (Ed.), *Variaciones del capitalismo en América Latina: Los casos de México, Brasil, Argentina y Chile* (pp. 41-85). México: El Colegio de México.
- Buendía y Márquez. (2023). *Estudio de opinión sobre las plataformas digitales en México*. https://buendiaymarquez.org/2408_plataformas_digitales/
- Campos Vázquez, R. M., y Esquivel, G. (2023). The effect of the minimum wage on poverty: evidence from a quasi-experiment in Mexico. *Journal of Development Studies*, 59(3), 1-21. <<https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2130056>>
- Cardoso, A. (2014). *Informalidad en Brasil y políticas para combatirla*. México: Foro Internacional Empleo Informal y Precario.
- Carrillo, J., Bensusán, G., y Micheli, J. (Eds.). (2017). *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Castell, M., y Portes, A. (1995). El mundo debajo: Orígenes, dinámica y efectos de la economía informal. En V. Tokman (Ed.), *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*. México: Conaculta.
- Castell, M., y Portes, A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. En A. Portes, M. Castell, y L. Benton (Eds.), *The informal economy: Studies in advanced and less advanced developed countries*. Baltimore: John Hopkins University Press.

- Chen, M., y Carré, F. (2020). *The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future*. Londres: Routledge. <https://www.routledge.com/The-Informal-Economy-Revisited-Examining-the-Past-Envisioning-the-Future/Chen-Carre/p/book/9780367513894>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. Santiago: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2012). *Cambio estructural para la igualdad. Una visión integrada del desarrollo. Trigésimo cuarto período de sesiones de la CEPAL*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina*. ((LC/TS.2022/213; Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, núm. 27). Santiago: CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/48548>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19*. (LC/TS.2021/163. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, núm. 25). Santiago de Chile: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47510-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-politicas-proteccion-la-relacion-laboral>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami). (2024, 3 de junio). *Incremento de los salarios mínimos impulsa el crecimiento del ingreso laboral y reducción de la pobreza laboral*. [Boletín núm. 05]. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/incremento-de-los-salarios-minimos-impulsa-crecimiento-del-ingreso-laboral-y-reduccion-de-la-pobreza-laboral>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami). (2023). *El efecto del Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”. Usando datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022*. México: Conasami. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/857719/El_efecto_del_programa_JCF_usando_datos_de_la_ENIGH_2022.pdf
- Connolly, P. (2024). ¿Para qué sirve la informalidad? En L. Álvarez (Ed.), *Informalidad(es), realidades alternas, derechos y gestión urbana* (pp. 21-45). México: CEIICH-UNAM.

- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). (2024a). *Líneas de Pobreza por Ingresos*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos/Historico_Serie_92-24/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos_jul_2024.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). (2024b). *Medición de la pobreza. El Coneval presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2024*. México: Coneval. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP-IS_pobreza_laboral.aspx
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). (2022). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2022* (p. 283). México: Coneval. https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Diagnostico_Derecho_Trabajo_2022.aspx
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*. México: Coneval. <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Estudio-%E2%80%8BDiagnostico-del-Derecho-al-Trabajo-2018.aspx>
- De Soto, H. (1987). *El otro sendero*. México: Diana.
- El Colegio de México. (2018). *Desigualdades en México 2018*. México: El Colegio de México/Red de Estudios sobre Desigualdades. <https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf>
- El Economista* (Redacción). (2024). Salario mínimo en México: ¿Cuánto ha crecido entre 2018 y 2024? *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/economia/Salario-minimo-en-Mexico-Cuanto-ha-crecido-entre-2018-y-2024-20240109-0047.html>
- Ergon. (2022). *Interim Report UBM Mexico – prospects and process for establishment*. UBM Project Group and selected partners/GIZ.
- Esquivel, G. (2024). *Avances en el combate a la pobreza, 2018-2022*. *Revista de Economía Mexicana. Anuario UNAM*, (9), 39–63.
- Florez, N. (2021). Pobreza, desigualdad y perfil sociodemográfico de los hogares rurales y agropecuarios en la región sur de México. *EntreDiversidades*, 8(1), 36–63. <https://doi.org/10.31644/ED.V8.N1.2021.A02>
- Florez, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. México: Oficina de País de la OIT para México y Cuba. http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_697143/lang--en/index.htm
- Florez, N., y Calisaya, E. (2024). Teletrabajo en el contexto de la pandemia por covid-19 en México. En D. Castillo (Coord.), *Capitalismo digital después de la pandemia. Nuevo paradigma del trabajo global*. México: Siglo XXI.

- Florez, N., y Bensusán, G. (2020). *El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización*. OIT/Joint sdg fund/Secretaría de Igualdad de género de Chiapas.
- García, B. (2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes, *Sociología del Trabajo*, (58), 3-32.
- Gómez Lovera, M. A., y Munguía Corella, L. F. (2023). *El impacto del salario mínimo en la pobreza*. (Documento de Trabajo). Conasami.
- Haidar, J., Bensusán, G., y Díaz Santana, M. Á. (2023). *Enhancing labour standards and protection measures for platform workers*. (Working Paper). Ginebra: ILO.
- Hernández, G. (2024). Sheinbaum impulsará reforma de plataformas digitales; apps piden flexibilidad e independencia. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Sheinbaum-impulsara-reforma-de-plataformas-digitales-apps-piden-flexibilidad-e-independencia-20240715-0068.html>
- Hosmer, D., Lemeshow, S., y Sturdivant, R. (2013). *Applied logistic regression* (3a. ed.). Wiley.
- Hualde, A. (2021). La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas. En J. Cadena-Roa (Ed.), *Las ciencias sociales y el coronavirus* (pp. 113-130). México: CEIICH-UNAM. <https://ru.ceiich.unam.mx/handle/123456789/3934>
- Ibarra-Olivo, E., Acuña, J., y Espejo, A. (2021). *Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional*. Santiago de Chile: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46789-estimacion-la-informalidad-mexico-nivel-subnacional>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2024). *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social*. Comunicado de prensa, núm. 211/2024]. <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202405/211>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2016). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2016-2017*. IMSS. <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/informe-2016-2017>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Glosario de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Medición de la Economía Informal (MEI)*. [Comunicado de prensa 824/23]. <https://www.ine->

- gi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/MDEI/MDEI2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Censo Económico 2019. Resultados definitivos*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#documentacion>
- Jacinto Ruíz, R. (2024). *Capacidades del Servicio Nacional del Empleo en la implementación de la estrategia “mes trece” del programa Jóvenes Construyendo el Futuro*. Tesis de Maestría, Flacso México.
- Kanbur, R. (2020). Assessing taxation and informality: Disaggregated frameworks matter. En M. Chen y F. Carré (Eds.), *The informal economy revisited* (pp. 79-83). Londres: Routledge.
- Kanbur, R. (2017). Informality: Causes, consequences and policy responses. *Review of Development Economics*, 21(4), 939-961. <https://doi.org/10.1111/rode.12321>
- Kaplan, D. (2021). Mercado laboral. En J. Heath (Coord.), *Lecturas en lo que indican los indicadores. Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México* (Vol. III, pp. 45-66). México: Museo Interactivo de Economía.
- Levy, S. (2010). *Buenas intenciones, malos resultados. Política social, informalidad y crecimiento económico en México*. México: Océano.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Machado Sotomayor, M., y Rivera Balseca, L. (2023). Importancia de las habilidades blandas en el proyecto de vida de los estudiantes de educación superior. *Chakiñan*, (21), 200-209. <https://www.redalyc.org/journal/5717/571776337013/html/>
- Martínez Soria, J. (Ed.). (2017). *Informalidad: Implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*. México: Instituto Belisario Domínguez.
- Miguelés, R. (2024). Duplicar el salario mínimo puede tronar la economía, coinciden analistas. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/duplicar-salario-minimo-puede-tronar-la-economia/>
- Monroy-Gómez-Franco, L. (2024). El mercado laboral en el sexenio. *Animal Político*. <https://animalpolitico.com/analisis/organizaciones/mexico-como-vamos/mercado-laboral-gobierno-amlo>
- Morales Fredes, F. (2024). Claudia Sheinbaum va por aumento de 50% en el salario mínimo en el próximo sexenio. *El Economista*. <https://www.ele->

- conomista.com.mx/capitalhumano/Claudia-Sheinbaum-va-por-aumento-de-50-en-el-salario-minimo-en-el-proximo-sexenio-20240604-0144.html
- Mungía, L. (2024, 7 de octubre). Nueva meta del salario mínimo. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/luis-felipe-munguia/2024/10/07/nueva-meta-de-salario-minimo/>
- Negrete, R. (2020). The measurement of informal employment in Mexico. En M. Chen y F. Carré (Eds.), *The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future* (pp. 60-66). Londres: Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9780429200724-8/measurement-informal-employment-mexico-rodrigo-negrete?context=ubx&refid=4a8d89cb-832b-43b1-bb5f-cce05b8ba1cc>
- Negrete, R. (2011), El concepto estadístico de informalidad laboral y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi. *Realidad, Datos y Espacio*, 3(2), 76-95.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (2024-2030)*. (FORLAC 2.0). Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/icls-documents/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023a). *Documentos de las reuniones de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET)*. Ginebra: OIT. <https://ilostat.ilo.org/es/about/standards/icls/icls-documents/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023b). *Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y El Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y El Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe* (Informes Técnicos, 2016/4). Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas, Notas sobre formalización*. Lima: FORLAC/Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). *Informe de la Conferencia. Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT/CIET. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/icls-17.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1993). *Informe de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT - Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_219_engl.pdf
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2018). *Getting it Right: Prioridades estratégicas para México*. París: OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/development/getting-it-right_9789264292871-es
- Pacheco, E. (2024). *Los cuidados no remunerados y su relación con el trabajo remunerado en México: Un análisis a partir de la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012*. México: El Colegio de México.
- Pacheco, E. (2023). *Conferencia sobre Trabajo de Cuidados: una mirada desde las desigualdades de género*. Presentada en el Seminario de Trabajo y Desarrollo Social, Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. <https://youtu.be/w5SffqTrV-A?si=ytfKNClr0ReByVZM>
- Pérez Sáinz, J. P. (1998). ¿Es necesario aún el concepto de informalidad? *Perfiles Latinoamericanos*, 7(13). <https://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/370>
- Pérez Sáinz, J. P. (1991). *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*. Guatemala: Flacso Guatemala/Nueva Sociedad.
- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., y Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: Escape y exclusión*. Washington, D. C.: Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-9-5883-0721-3>
- Portes, A., Castells, M., y Benton, L. A. (1989). *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. <https://doi.org/10.56021/9780801837357>
- Rani, U. (2020). Old and new forms of informal employment. En M. Chen y F Carré (Eds.), *The informal economy revisited: Examining the past, envisioning the future* (pp. 88-91). Londres: Routledge.
- Rivero, A. (2022). Presenta STPS Anteproyecto de NOM 037 para garantizar seguridad y salud en el teletrabajo. *El Pulso Laboral*. <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/27456/presenta-stps-anteproyecto-de-nom-037-para-garantizar-seguridad-y-salud-en-teletrabajo>

- Roberts, B. R. (1989). Employment structure, life cycle, and life chances: Formal and informal sectors in Guadalajara. En A. Portes, M. Castells, y L. A. Benton (Eds.), *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. <https://doi.org/10.56021/9780801837357>
- Rojas, A. (2024, 25 de junio). Sheinbaum reitera promesa de crear sistema de cuidados. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/politica/Ante-mujeres-de-todo-el-pais-Sheinbaum-se-compromete-a-crear-el-Sistema-NacionaldeCuidados-20240625-0061.html>
- Ruíz Durán, C. (2017). Políticas de focalización y requerimientos estructurales para reducir la informalidad. En J. Martínez Soria (Ed.), *Informalidad: Implicaciones legislativas y políticas públicas para reducirla*. México: Instituto Belisario Domínguez-Senado de la República.
- Samaniego, N. (2016). Decisiones legislativas y políticas públicas para la reducción de la informalidad. *Aportes al debate parlamentario*, (5). http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3508/1%20aportes_05_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024a). *Inspección Laboral en México: Situación Actual, Febrero de 2024*. STPS.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024b). *Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. STPS. <https://www.gob.mx/stps/documentos/manual-de-organizacion-general-de-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). *5 Informe de Labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. STPS. <https://www.gob.mx/stps/documentos/informe-de-labores-2023?state=published>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2020). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020–2024. *Diario Oficial de la Federación*. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595490&fecha=24/06/2020
- Souza, R., y Tokman, V. (1995). El sector informal y la pobreza urbana en América Latina. En V. Tokman (Ed.), *El sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*. México: Conaculta.
- Teixeira, F. (2024). ¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México. *Revista de Estudios Sociales*, (89), 43–59
- Temkin Yedwab, B., y Cruz Ibarra, J. (2024). Empleo informal y precariedad del ingreso laboral: un balance sexenal. *Nexos*. <https://redaccion.nexos>.

- com.mx/empleo-informal-y-precariedad-del-ingreso-laboral-un-balance-sexenal/
- Tokman, V. (1995). *El Sector informal en América Latina. Dos décadas de análisis*. México: Conaculta.
- Tokman, V. E. (2004). El sector informal: Características, debates y tendencias. En V. E. Tokman (Ed.), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda* (pp. 177-233). México: FCE.
- Velásquez, M. (2010). *Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina*, Santiago de Chile: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c72e6cfd-451a-4003-956c-3a3ec62717c8/content>
- Vélez-Grajales, R. (2024). *La transición: sistema de cuidados*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/la-transicion-sistema-de-cuidados/>
- Williams, C. C., y Lansky, M. A. (2013). Empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo. Perspectivas y políticas aplicadas. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(3-4), 397-424. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2013.00187.x>
- World Bank. (2004). *Doing Business 2004: Understanding regulations*. World Bank. <https://archive.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2004>

Anexos

Cuadros

ACLARACIÓN: Los cuadros 1, 5, y 8 ya están incluidos en el cuerpo del libro.

Cuadro 2. Informalidad laboral y condiciones de trabajo 1

Características de la población ocupada. Primeros trimestres de cada año	Población ocupada 2018	Ocupados formales (%)	Ocupados informales	Total (%)	Población ocupados 2024	Ocupados formales (%)	Ocupados informales (%)	Total (%)
1. Sexo	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Hombre	32 376 942	43.6	56.4	100.0	35 071 556	46.5	53.5	100.0
Mujer	19 876 094	43.1	56.9	100.0	24 049 349	44.4	55.6	100.0
2. Grupos de edad	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
15-24	8 491 432	33.1	66.9	100.0	9 098 612	32.3	67.7	100.0
25-44	24 835 239	49.1	50.9	100.0	26 872 589	52.4	47.6	100.0
45-64	16 180 018	43.4	56.6	100.0	19 730 244	46.2	53.8	100.0
65 y más	2 704 673	23.8	76.2	100.0	3 392 759	25.1	74.9	100.0
No especificado	41 674	46.4	53.6	100.0	26 701	60.2	39.8	100.0
3. Nivel de instrucción	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Primaria incompleta	5 675 989	13.3	86.7	100.0	4 954 926	15.1	84.9	100.0
Primaria completa	9 291 682	22.8	77.2	100.0	8 741 038	22.7	77.3	100.0
Secundaria completa	17 828 120	40.5	59.5	100.0	19 034 393	39.3	60.7	100.0
Medio superior y superior	19 409 327	64.8	35.2	100.0	26 329 249	63.6	36.4	100.0
No especificado	4 791 8	48.1	51.9	100.0	61 299	51.5	48.5	100.0
4. Posición en la ocupación	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Trabajadores subordinados y remunerados	36 062 094	54.1	45.9	100.0	40 868 290	56.3	43.7	100.0
Asalariados	33 942 003	56.8	43.2	100.0	39 086 170	58.4	41.6	100.0
Con percepciones no salariales ¹	2 120 091	10.3	89.7	100.0	1 782 120	10.4	89.6	100.0

Cuadro 2		(Continuación)							
Características de la población ocupada. Primeros trimestres de cada año		Población ocupada 2018	Ocupados formales (%)	Ocupados informales	Total (%)	Población ocupada 2024	Ocupados formales (%)	Ocupados informales (%)	Total (%)
Empleadores		2 470 121	60.6	39.4	100.0	3 298 778	56.9	43.1	100.0
Trabajadores por cuenta propia		11 541 724	14.7	85.3	100.0	12 802 725	16.3	83.7	100.0
Trabajadores no remunerados		2 179 097	0.0	100.0	100.0	2 151 112	0.0	100.0	100.0
5. Sector de actividad económica		52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Primario		6 533 247	11.8	88.2	100.0	6 367 745	16.3	83.7	100.0
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca</i>		6 533 247	11.8	88.2	100.0	6 367 745	16.3	83.7	100.0
Secundario		13 535 433	50.0	50.0	100.0	14 807 842	51.2	48.8	100.0
<i>Industria extractiva y de la electricidad</i>		4 048 843	85.4	14.6	100.0	4 445 573	87.5	12.5	100.0
<i>Industria manufacturera</i>		8 807 387	62.2	37.8	100.0	9 693 577	63.6	36.4	100.0
<i>Construcción</i>		4 323 203	21.8	78.2	100.0	4 669 692	21.9	78.1	100.0
Terciario		31 892 871	47.4	52.6	100.0	37 611 900	48.7	51.3	100.0
<i>Comercio</i>		9 617 619	41.3	58.7	100.0	11 437 426	41.2	58.8	100.0
<i>Restaurantes y servicios de alojamiento</i>		3 893 646	29.4	70.6	100.0	4 772 611	29.5	70.5	100.0
<i>Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento</i>		2 820 590	46.6	53.4	100.0	3 235 849	55.5	44.5	100.0
<i>Servicios profesionales, financieros y corporativos</i>		3 714 461	67.6	32.4	100.0	4 766 502	70.4	29.6	100.0
<i>Servicios sociales</i>		4 261 189	80.1	19.9	100.0	4 867 803	80.1	19.9	100.0
<i>Servicios diversos</i>		5 419 516	18.0	82.0	100.0	6 158 306	19.5	80.5	100.0
<i>Gobierno y organismos internacionales</i>		2 165 850	82.0	18.0	100.0	2 373 403	82.1	17.9	100.0
No especificado		2 914 85	14.5	85.5	100.0	3 334 18	14.2	85.8	100.0
6. Tipo de unidad económica empleadora		52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Sector Informal		14 233 933	0.0	100.0	100.0	16 459 370	0.0	100.0	100.0
Trabajo doméstico Remunerado		2 278 374	2.2	97.8	100.0	2 454 175	4.9	95.1	100.0
Empresas, Gobierno e Instituciones		29 207 482	74.9	25.1	100.0	3 383 965	76.3	23.7	100.0
Ámbito agropecuario		6 533 247	11.8	88.2	100.0	6 367 745	16.3	83.7	100.0
7. Tamaño de la unidad económica		52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Ámbito agropecuario		6 533 247	11.8	88.2	100.0	6 367 745	16.3	83.7	100.0
Micro Sin establecimiento		11 521 323	5.7	94.3	100.0	13 020 976	8.3	91.7	100.0
Micro Con establecimiento		9 111 288	33.0	67.0	100.0	10 919 859	31.2	68.8	100.0

Características de la población ocupada. Primeros trimestres de cada año		(Continuación)						
		Población ocupada 2018	Ocupados formales (%)	Ocupados informales	Total (%)	Población ocupados 2024	Ocupados formales (%)	Ocupados informales (%)
Pequeños	8 041 588	67.7	32.3	100.0	9 011 309	69.4	30.6	100.0
Medianos	5 364 181	88.6	11.4	100.0	5 641 016	90.7	9.3	100.0
Grandes	4 904 255	96.0	4.0	100.0	5 868 105	96.7	3.3	100.0
Gobierno y organismos internacionales	2 165 850	82.0	18.0	100.0	2 373 403	82.1	17.9	100.0
Otros	2 522 352	2.4	97.6	100.0	2 741 830	4.9	95.1	100.0
No específica	2 088 952	94.9	5.1	100.0	3 176 662	73.8	26.2	100.0
8. Nivel de ingresos (Salario equivalente base Enero 2023)²	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Hasta un salario mínimo	21 323 490	28.8	71.2	100.0	23 399 087	26.9	73.1	100.0
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	15 097 936	61.0	39.0	100.0	18 357 516	59.4	40.6	100.0
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	3 816 713	77.0	23.0	100.0	4 629 040	74.2	25.8	100.0
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1 402 800	81.7	18.3	100.0	1 438 878	83.2	16.8	100.0
Más de 5 salarios mínimos	483 465	85.4	14.6	100.0	659 947	81.3	18.7	100.0
No recibe ingresos ³	2 901 646	0.5	99.5	100.0	2 778 227	1.0	99.0	100.0
No especificado	7 226 986	60.1	39.9	100.0	7 858 210	58.6	41.4	100.0
9. Duración de la jornada de trabajo	52 253 036	43.4	56.6	100.0	59 120 905	45.7	54.3	100.0
Ausentes temporales con vínculo laboral	1 394 571	58.8	41.2	100.0	1 598 335	57.4	42.6	100.0
Menos de 15 horas	2 995 651	5.1	94.9	100.0	3 500 680	6.9	93.1	100.0
De 15 a 34 horas	8 867 312	24.9	75.1	100.0	10 439 236	27.3	72.7	100.0
De 35 a 48 horas	24 335 861	53.7	46.3	100.0	28 094 391	56.9	43.1	100.0
Más de 48 horas	14 173 845	44.3	55.7	100.0	14 871 465	45.9	54.1	100.0
No específica	4 857 796	32.0	68.0	100.0	6 167 798	28.3	71.7	100.0

¹Se refiere a las personas que en el desempeño de su actividad reconocen depender de un jefe o superior, pero no reciben un salario como forma de pago, sino otras modalidades como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera.

²Para efectos de comparabilidad, la clasificación nivel de ingresos considera un salario mínimo equivalente, el cual se define como el valor en pesos necesario para adquirir en diferentes periodos a los precios vigentes la misma cantidad de bienes y servicios que se compraban con el salario mínimo del periodo base.

³Se clasifican en este rubro tanto los trabajadores dependientes no remunerados como los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades de subsistencia.

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (TEOE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva (ENOE-N) del INEGI.

Cuadro 3. Indicadores estratégicos del mercado de trabajo en México

Año	Trimestre/ Mes	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Población no económicamente activa, disponible para trabajar (%)	Tasa de trabajo asalariado	Tasa de subocupación	Tasa de ocupación parcial y desocupación	Tasa de condiciones críticas. Salario equivalente base, enero 2024	Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1)	Tasa de informalidad laboral	Tasa informalidad Áreas más urbanizadas	Tasa informalidad Áreas menos urbanizadas
2005	ENOE I	59.0	3.8	13.7	59.1	8.9	9.6	-	28.0	59.1	45.8	73.0
	ENOE II	58.9	3.5	14.5	58.7	7.5	9.3	-	28.1	59.4	46.3	73.1
	ENOE III	59.7	3.8	14.8	58.5	7.3	9.2	-	28.0	59.7	46.3	73.6
	ENOE IV	59.7	3.1	15.0	59.6	6.4	8.7	-	28.3	59.6	46.7	73.1
2006	ENOE I	59.6	3.5	15.4	60.1	6.2	9.0	-	27.7	58.6	45.8	72.2
	ENOE II	59.8	3.1	15.5	60.2	6.0	8.9	-	27.3	59.1	46.3	72.6
	ENOE III	60.5	4.0	16.9	59.8	8.2	9.6	-	26.8	58.1	44.7	72.2
	ENOE IV	60.5	3.6	16.4	60.5	7.1	9.6	-	26.8	57.7	44.0	72.3
2007	ENOE I	59.8	3.9	16.8	60.6	7.8	10.1	-	27.0	57.5	44.4	71.6
	ENOE II	59.9	3.3	16.2	60.4	7.0	9.5	-	27.2	58.0	44.8	71.9
	ENOE III	59.9	3.8	16.0	60.9	6.9	9.6	-	27.0	57.7	44.1	71.9
	ENOE IV	60.9	3.5	17.0	60.8	7.2	10.3	-	27.4	58.3	45.1	72.1
2008	ENOE I	60.0	3.9	16.2	61.2	6.7	10.2	-	27.5	57.7	44.5	71.8
	ENOE II	60.4	3.4	15.5	61.0	6.9	9.7	-	27.6	58.3	45.7	71.8
	ENOE III	60.1	4.1	16.5	61.0	6.8	9.8	-	27.2	58.0	44.8	71.9
	ENOE IV	59.4	4.2	16.9	63.2	7.2	10.2	-	27.0	58.5	45.5	72.1
2009	ENOE I	59.1	5.0	17.6	62.3	8.0	10.6	42.4	28.1	58.6	45.5	72.5
	ENOE II	59.3	5.1	18.3	61.2	11.1	11.4	40.5	28.2	59.5	46.7	72.9
	ENOE III	60.6	6.1	17.4	60.4	8.8	12.1	42.0	28.2	59.8	46.4	73.6
	ENOE IV	60.5	5.2	18.7	60.5	8.8	11.9	41.7	28.4	60.0	47.0	73.4

(Continuación)

Cuadro 3

Año	Trimestre/ Mes	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Población no económicamente activa, disponible para trabajar (%)	Tasa de trabajo asalariado	Tasa de subocupación	Tasa de ocupación parcial y desocupación	Tasa de condiciones críticas. Salario equivalente base, enero 2024	Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1)	Tasa de informalidad laboral	Tasa informalidad Areas más urbanizadas	Tasa informalidad Areas menos urbanizadas
2010	ENOE I	59.3	5.3	17.3	61.6	9.4	11.6	42.7	28.4	59.5	46.8	73.1
	ENOE II	60.3	5.2	17.6	60.8	9.0	11.8	41.3	28.7	59.8	46.9	73.4
	ENOE III	60.2	5.6	17.1	61.1	8.6	11.9	41.5	27.8	59.1	46.2	72.7
	ENOE IV	59.0	5.3	18.4	64.9	7.6	11.1	42.8	26.9	59.1	46.3	72.6
2011	ENOE I	58.7	5.2	17.6	62.4	8.2	10.8	42.2	28.2	59.1	46.7	72.2
	ENOE II	59.6	5.2	18.4	62.1	8.3	11.2	40.3	28.6	59.1	46.5	72.2
	ENOE III	60.2	5.5	18.2	61.7	8.9	11.5	40.2	28.5	59.5	46.6	72.8
	ENOE IV	60.6	4.9	18.5	61.9	8.9	11.7	42.0	28.9	59.5	46.5	73.1
2012	ENOE I	59.7	4.9	17.8	62.1	8.6	11.0	43.2	28.8	59.3	46.6	72.7
	ENOE II	60.9	4.8	18.1	62.2	8.9	11.6	41.4	29.1	59.5	46.9	72.7
	ENOE III	61.1	5.1	17.8	61.6	8.7	11.6	42.6	29.1	59.7	46.8	73.1
	ENOE IV	60.1	4.9	18.0	65.1	8.0	11.1	42.9	27.8	59.5	46.9	72.7
2013	ENOE I	59.4	4.9	17.7	63.0	8.2	10.7	42.3	28.6	58.6	46.2	71.6
	ENOE II	60.5	5.0	18.2	62.7	8.5	11.5	41.5	28.6	58.8	46.0	72.0
	ENOE III	60.6	5.2	17.5	62.7	8.5	11.5	41.9	28.1	58.8	46.2	71.9
	ENOE IV	60.8	4.6	18.1	63.2	8.2	11.2	43.1	27.9	58.5	46.2	71.2
2014	ENOE I	59.8	4.8	17.0	63.8	8.3	11.0	42.3	27.8	57.9	45.1	71.0
	ENOE II	59.9	4.9	16.6	63.8	8.1	11.2	41.2	27.3	57.4	44.7	70.5
	ENOE III	60.0	5.3	16.5	63.7	8.1	11.3	42.6	27.1	57.7	45.0	70.7
	ENOE IV	59.6	4.4	16.4	63.9	7.9	10.4	44.1	27.4	57.8	45.0	70.8

(Continuación)

Cuadro 3

Año	Trimestre/ Mes	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Población no económicamente activa, disponible para trabajar (%)	Tasa de trabajo asalariado	Tasa de subocupación	Tasa de ocupación parcial y desocupación	Tasa de condiciones críticas. Salario equivalente base, enero 2024	Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1)	Tasa de informalidad laboral	Tasa informal- idad Areas más urbanizadas	Tasa informal- idad Areas menos urbanizadas
2015	ENOE I	59.2	4.2	16.8	64.1	8.1	10.3	42.1	27.1	57.5	45.0	70.2
	ENOE II	59.7	4.3	16.5	63.9	8.3	10.6	41.1	27.3	57.7	44.8	70.7
	ENOE III	60.0	4.6	17.1	63.5	8.5	10.6	42.2	27.4	57.7	44.8	70.7
	ENOE IV	60.5	4.2	16.8	64.1	8.5	10.8	41.4	27.8	58.0	45.2	71.0
2016	ENOE I	59.3	4.1	16.4	64.6	7.9	10.2	40.8	27.1	57.2	44.2	70.4
	ENOE II	59.7	3.9	16.2	64.7	7.8	9.9	42.0	27.1	57.0	43.7	70.4
	ENOE III	60.3	4.0	15.3	64.3	7.7	10.0	41.5	27.1	57.2	43.9	70.5
	ENOE IV	59.8	3.5	16.1	64.7	7.0	9.4	41.2	27.2	57.1	43.7	70.6
2017	ENOE I	59.3	3.4	15.5	65.0	7.1	8.9	43.9	27.3	57.0	43.9	70.3
	ENOE II	59.4	3.5	15.6	64.5	7.2	9.4	41.4	27.0	56.4	43.2	69.7
	ENOE III	59.5	3.5	14.7	64.7	7.0	9.4	41.6	26.6	57.0	43.7	70.5
	ENOE IV	59.5	3.3	15.0	64.7	6.8	9.1	42.0	26.9	56.9	43.7	70.2
2018	ENOE I	56.6	3.1	15.1	65.0	6.7	8.7	41.7	27.2	56.6	44.0	69.4
	ENOE II	56.5	3.3	14.8	64.7	7.0	9.2	40.5	27.4	56.5	44.1	69.1
	ENOE III	56.5	3.4	14.8	64.4	7.0	9.1	41.8	27.4	56.5	44.1	69.1
	ENOE IV	56.5	3.3	15.3	64.5	6.7	9.1	42.1	27.4	56.5	44.0	69.0
2019	ENOE I	59.5	3.4	14.7	64.5	6.7	9.0	40.6	27.8	56.7	44.7	68.8
	ENOE II	60.3	3.5	14.9	64.6	7.6	9.8	40.4	27.8	56.2	43.9	68.4
	ENOE III	60.5	3.7	15.5	64.3	7.8	9.5	41.6	27.6	56.4	43.6	68.9
	ENOE IV	60.5	3.4	15.3	64.6	7.6	9.5	41.5	27.4	56.1	43.7	68.2

Cuadro 3
(Continuación)

Año	Trimestre/ Mes	Tasa de participación	Tasa de desocupación	Población no económicamente activa, disponible para trabajar (%)	Tasa de trabajo asalariado	Tasa de subocupación	Tasa de ocupación parcial y desocupación	Tasa de condiciones críticas. Salario equivalente base, enero 2024	Tasa de ocupación en el sector informal (ROSI 1)	Tasa de informalidad laboral	Tasa informalidad Áreas más urbanizadas	Tasa informalidad Áreas menos urbanizadas
2020	ENOE I	59.9	3.4	14.9	65.2	8.4	9.2	40.8	27.5	55.9	43.4	68.0
	ETOE Abril	47.5	4.7	39.8	70.5	25.4	15.0	27.2	20.7	47.9	-	-
	ETOE Mayo	47.4	4.2	38.5	68.6	29.9	13.6	28.2	23.6	51.8	-	-
	ETOE Junio	53.1	5.5	29.3	68.0	20.1	14.0	24.3	24.6	53.0	-	-
2021	ENOE ^N III	55.6	5.2	25.1	65.7	16.9	11.7	42.4	26.9	54.2	40.4	66.9
	ENOE ^N IV	57.6	4.5	21.5	65.6	15.2	11.5	42.6	27.8	55.4	42.6	67.6
	ENOE ^N I	57.1	4.4	20.1	65.8	13.8	10.7	39.3	28.0	55.1	42.5	67.0
	ENOE ^N II	59.0	4.2	19.8	65.4	13.3	10.9	38.6	28.6	56.2	43.9	68.0
2022	ENOE ^N III	59.4	4.2	19.5	64.9	12.9	10.6	38.9	28.7	56.3	43.9	68.4
	ENOE ^N IV	59.7	3.7	18.8	64.9	10.6	9.8	43.6	28.8	55.8	43.5	68.0
	ENOE ^N I	58.7	3.5	18.6	65.4	9.0	8.9	40.6	28.3	55.2	42.4	67.8
	ENOE ^N II	59.9	3.2	18.8	65.1	8.9	9.2	38.8	28.7	55.7	43.2	68.1
2023	ENOE ^N III	59.9	3.4	14.6	64.5	8.1	9.0	39.2	28.2	55.6	42.8	68.1
	ENOE ^N IV	60.4	3.0	13.7	65.1	7.5	9.0	39.6	28.1	55.1	42.4	67.6
	ENOE I	55.1	2.7	13.6	65.6	7.3	8.3	38.7	28.2	55.1	42.6	67.2
	ENOE II	55.2	2.8	13.0	65.5	8.0	9.0	36.3	28.3	55.2	42.8	67.3
2024	ENOE III	55.1	3.0	13.1	65.5	8.0	9.1	35.9	28.2	55.1	42.6	67.3
	ENOE IV	54.8	2.7	12.9	66.1	7.8	9.2	35.6	28.3	54.8	42.0	67.3
	ENOE I	54.3	2.5	12.4	66.1	6.8	8.3	34.3	27.8	54.3	41.7	66.8

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva (ENOEN) del INEGI.

Cuadro 4. Informalidad laboral por estados. Datos en %

Entidad Federativa	Informalidad al interior de cada estado 2024			Distribución de informalidad nacional según estado 2024			Informalidad al interior de cada estado 2018			Distribución de informalidad nacional según estado 2018		
	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total
Aguascalientes	38.9	61.1	100.0	0.8	1.5	1.1	43.7	56.3	100.0	0.8	1.4	1.1
Baja California	37.4	62.6	100.0	2.1	4.1	3.0	39.7	60.3	100.0	2.3	4.5	3.3
Baja California Sur	37.6	62.4	100.0	0.5	1.0	0.8	40.8	59.2	100.0	0.5	0.9	0.7
Campeche	58.6	41.4	100.0	0.8	0.7	0.8	62.0	38.0	100.0	0.8	0.6	0.7
Coahuila	33.8	66.2	100.0	1.5	3.6	2.5	35.5	64.5	100.0	1.6	3.7	2.5
Colima	47.7	52.3	100.0	0.6	0.7	0.6	50.1	49.9	100.0	0.6	0.8	0.7
Chiapas	70.9	29.1	100.0	4.9	2.4	3.8	80.3	19.7	100.0	5.1	1.6	3.6
Chihuahua	34.5	65.5	100.0	1.9	4.3	3.0	34.7	65.3	100.0	1.8	4.4	3.0
Ciudad de México	46.5	53.5	100.0	6.8	9.3	8.0	48.1	51.9	100.0	7.1	10.0	8.4
Durango	49.8	50.2	100.0	1.3	1.5	1.4	53.0	47.0	100.0	1.3	1.5	1.4
Guanajuato	54.3	45.7	100.0	4.7	4.7	4.7	54.8	45.2	100.0	4.7	5.1	4.9
Guerrero	78.6	21.4	100.0	4.0	1.3	2.7	76.9	23.1	100.0	3.4	1.3	2.5
Hidalgo	70.9	29.1	100.0	3.2	1.5	2.4	74.9	25.1	100.0	3.1	1.3	2.3
Jalisco	47.9	52.1	100.0	6.0	7.8	6.8	50.3	49.7	100.0	6.1	7.9	6.9
México	54.3	45.7	100.0	13.6	13.6	13.6	57.8	42.2	100.0	13.8	13.2	13.5
Michoacán	65.4	34.6	100.0	4.6	2.9	3.8	70.4	29.6	100.0	4.6	2.5	3.7
Morelos	65.7	34.3	100.0	1.8	1.1	1.5	65.8	34.2	100.0	1.9	1.3	1.6
Nayarit	58.4	41.6	100.0	1.2	1.0	1.1	63.8	36.2	100.0	1.2	0.9	1.1
Nuevo León	36.0	64.0	100.0	3.3	6.9	4.9	36.1	63.9	100.0	3.0	6.8	4.6

(Continuación)

Entidad Federativa	Informalidad al interior de cada estado 2024			Distribución de informalidad nacional según estado 2024			Informalidad al interior de cada estado 2018			Distribución de informalidad nacional según estado 2018		
	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total	Informal	Formal	Total
Oaxaca	81.1	18.9	100.0	4.7	1.3	3.1	80.8	19.2	100.0	4.4	1.4	3.1
Puebla	70.1	29.9	100.0	6.5	3.3	5.0	72.3	27.7	100.0	6.7	3.0	5.3
Queretaro	43.5	56.5	100.0	1.6	2.4	1.9	44.3	55.7	100.0	1.4	2.3	1.8
Quintana Roo	46.0	54.0	100.0	1.4	1.9	1.6	45.4	54.6	100.0	1.3	2.0	1.6
San Luis Potosí	51.9	48.1	100.0	2.1	2.3	2.2	54.0	46.0	100.0	2.1	2.3	2.2
Sinaloa	49.4	50.6	100.0	2.2	2.7	2.5	50.3	49.7	100.0	2.3	3.0	2.6
Sonora	40.4	59.6	100.0	1.8	3.1	2.4	43.7	56.3	100.0	1.9	3.3	2.5
Tabasco	62.1	37.9	100.0	2.1	1.5	1.8	65.7	34.3	100.0	1.9	1.3	1.7
Tamaulipas	42.0	58.0	100.0	2.1	3.5	2.7	44.7	55.3	100.0	2.3	3.7	2.9
Tlaxcala	69.5	30.5	100.0	1.4	0.7	1.1	71.5	28.5	100.0	1.3	0.7	1.1
Veracruz	66.5	33.5	100.0	7.3	4.4	5.9	69.2	30.8	100.0	7.2	4.1	5.9
Yucatán	59.3	40.7	100.0	2.2	1.8	2.0	62.6	37.4	100.0	2.2	1.7	2.0
Zacatecas	59.9	40.1	100.0	1.2	1.0	1.1	59.8	40.2	100.0	1.2	1.1	1.2
Nacional	54.3	45.7	100.0	100.0	100.0	100.0	56.6	43.4	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva (ENOE-N) del INEGI.

Cuadro 6. Informalidad laboral por grupos y condiciones de trabajo II. Datos en %

Características	Población ocupados		Ocupados formales		Ocupados informales							
	2018	2024	2018	2024	Subtotal		Sector informal		Fuera del sector informal		Agropecuario	
					2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024
1. Sexo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombre	62.0	60.5	62.3	60.5	61.7	58.4	61.1	58.5	62.4	58.2	45.0	44.1
Mujer	38.0	39.5	37.7	39.5	38.3	41.6	38.9	41.5	37.6	41.8	55.0	55.9
2. Grupos de edad	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15-24	16.3	10.9	12.4	10.9	19.2	19.2	15.4	16.2	22.8	22.3	24.4	24.3
25-44	47.5	52.1	53.7	52.1	42.8	39.8	42.8	39.7	42.7	40.0	46.2	43.2
45-64	31.0	33.8	31.0	33.8	31.0	33.1	34.4	36.0	27.8	30.0	25.6	28.0
65 y más	5.2	3.2	2.8	3.2	7.0	7.9	7.3	8.1	6.7	7.7	3.8	4.4
No especificado	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
3. Nivel de instrucción	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primaria incompleta	10.9	2.8	3.3	2.8	16.7	13.1	14.8	11.6	18.4	14.7	9.2	6.6
Primaria completa	17.8	7.3	9.3	7.3	24.3	21.0	25.1	21.5	23.5	20.6	19.3	16.0
Secundaria completa	34.1	27.7	31.8	27.7	35.9	36.0	38.5	38.6	33.5	33.2	37.6	35.7
Medio superior y superior	37.1	62.1	55.4	62.1	23.1	29.8	21.6	28.3	24.5	31.4	33.8	41.7
No especificado	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
4. Posición en la ocupación	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Trabajadores subordinados y remunerados	69.0	85.3	85.9	85.3	56.0	55.5	34.1	32.9	76.4	79.4	94.6	95.1
Asalariados	65.0	84.6	85.0	84.6	49.6	50.6	28.5	29.1	69.2	73.1	85.0	86.7
Con percepciones no salariales ¹	4.1	0.7	1.0	0.7	6.4	5.0	5.6	3.7	7.2	6.3	9.6	8.4

(Continuación)

Cuadro 6

Características	Población ocupados		Ocupados formales		Ocupados informales									
	2018	2024	2018	2024	Subtotal		Sector informal		Subtotal		Fuera del sector informal		Agropecuario	
					2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024
Empleadores	4.7	6.9	6.6	6.9	3.3	4.4	6.8	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores por cuenta propia	22.1	7.7	7.5	7.7	33.3	33.3	52.8	52.4	15.2	13.3	0.0	0.0	40.4	39.0
Trabajadores no remunerados	4.2	0.0	0.0	0.0	7.4	6.7	6.3	6.0	8.4	7.4	5.4	4.9	13.3	12.1
No especificado	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5. Sector de actividad económica	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	12.5	3.8	3.4	3.8	19.5	16.6	0.0	0.0	37.6	34.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	12.5	3.8	3.4	3.8	19.5	16.6	0.0	0.0	37.6	34.0	0.0	0.0	100.0	100.0
Secundario	25.9	28.1	29.8	28.1	22.9	22.5	36.5	35.4	10.2	9.0	16.3	13.6		
Industria extractiva y de la electricidad	0.8	1.4	1.5	1.4	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.4	0.4		
Industria manufacturera	16.9	22.8	24.2	22.8	11.3	11.0	14.8	14.9	7.9	6.9	12.7	10.4		
Construcción	8.3	3.8	4.2	3.8	11.4	11.3	21.6	20.4	2.0	1.9	3.2	2.8		
Terciario	61.0	67.9	66.6	67.9	56.8	60.0	63.4	64.6	50.6	55.2	81.1	83.6		
Comercio	18.4	17.5	17.5	17.5	19.1	20.9	27.5	28.5	11.3	13.0	18.1	19.7		
Restaurantes y servicios de alojamiento	7.5	5.2	5.0	5.2	9.3	10.5	13.3	14.0	5.5	6.8	8.9	10.2		
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	5.4	6.7	5.8	6.7	5.1	4.5	7.4	6.0	2.9	2.9	4.7	4.4		
Servicios profesionales, financieros y corporativos	7.1	12.4	11.1	12.4	4.1	4.4	3.9	3.9	4.2	4.9	6.7	7.5		
Servicios sociales	8.2	14.4	15.0	14.4	2.9	3.0	1.0	1.2	4.6	4.9	7.3	7.4		
Servicios diversos	10.4	4.5	4.3	4.5	15.0	15.4	10.2	11.1	19.6	20.0	31.3	30.2		
Gobierno y organismos internacionales	4.1	7.2	7.8	7.2	1.3	1.3	0.0	0.0	2.5	2.7	4.1	4.1		
No especificado	0.6	0.2	0.2	0.2	0.8	0.9	0.0	0.0	1.6	1.8	2.6	2.7		

(Continuación)

Características	Población ocupados		Ocupados formales		Ocupados informales										
	2018	2024	2018	2024	Subtotal		Sector informal		Subtotal		Fuera del sector informal		Agropecuario		
					2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024	2018	2024	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
6. Nivel de ingresos (Salario equivalente base de enero 2024)²															
Hasta un salario mínimo	47.2	39.6	31.3	23.3	100.0	53.3	59.0	52.6	54.0	59.9	54.0	59.5	53.8	60.5	54.2
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	27.3	31.1	38.3	40.4	18.8	23.2	22.5	26.0	20.3	15.4	20.3	20.4	23.5	7.1	14.0
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	3.5	7.8	6.2	12.7	1.4	3.7	1.8	4.6	2.8	1.0	2.8	1.4	3.6	0.4	1.2
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	2.0	2.4	3.8	4.4	0.6	0.8	0.7	0.9	0.6	0.6	0.6	0.8	0.7	0.4	0.3
Más de 5 salarios mínimos	0.6	1.1	1.3	2.0	0.2	0.4	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	0.2	0.3	0.1	0.3
No recibe ingresos ³	5.6	4.7	0.1	0.1	9.8	8.6	6.3	6.0	13.0	11.2	5.4	4.9	25.7	23.4	
No especificado	13.8	13.3	19.1	17.1	9.7	10.1	9.6	9.4	9.9	10.9	12.3	13.1	5.9	6.7	
7. Duración de la jornada de trabajo	100.0	102.7	100.0	102.7	100.0	99.8	100.0	99.7	100.0	99.8	100.0	101.8	100.0	96.2	
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.7	3.5	3.6	3.5	1.9	2.1	2.3	2.4	1.6	1.8	1.9	2.2	1.2	1.1	
Menos de 15 horas	5.7	0.9	0.7	0.9	9.6	10.1	12.2	12.5	7.2	7.7	7.1	7.8	7.4	7.4	
De 15 a 34 horas	17.0	10.9	9.7	10.9	22.5	23.6	22.0	22.8	23.0	24.3	21.5	22.9	25.6	27.0	
De 35 a 48 horas	46.6	60.8	57.6	60.8	38.1	37.6	32.1	32.2	43.7	43.4	40.6	42.3	48.8	45.3	
Más de 48 horas	27.1	26.0	27.7	26.0	26.7	25.0	30.5	28.8	23.1	20.9	26.9	24.2	16.8	14.9	
No especificado	0.9	0.7	0.7	0.7	1.1	1.4	0.9	1.1	1.4	1.7	2.0	2.4	0.3	0.5	

¹Se refiere a las personas que en el desempeño de su actividad reconocen depender de un jefe o superior, pero no reciben un salario como forma de pago, sino otras modalidades como comisiones, honorarios, destajo, propinas, etcétera.

²Para efectos de comparabilidad, la clasificación nivel de ingresos considera un salario mínimo equivalente, el cual se define como el valor en pesos necesario para adquirir en diferentes periodos a los precios vigentes la misma cantidad de bienes y servicios que se compraban con el salario mínimo del periodo base.

³Se clasifican en este rubro tanto a los trabajadores dependientes no remunerados como a los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades de subsistencia.

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva (ENOEEN) del INEGI.

Cuadro 7. Población ocupada en pobreza laboral 2005-2024 (Datos en %)

Año	Trimestre	Ocupados		Sexo		Pertinencia étnica ¹ del municipio		Grupos de edad				Situación de formalidad	
		Hombre	Mujer	Indígena	No indígena	12 a 17	18 a 29	30 a 64	65 y más	Formal	Informal		
2005	I	16.5	20.9	49.1	14.3	49.4	13.6	12.9	37.4	0.8	26.8		
	II	17.1	21.6	53.2	14.7	51.9	14.6	13.2	37.3	0.9	27.7		
	III	17.6	22.1	52.4	15.3	52.2	14.6	13.5	39.2	0.9	28.3		
	IV	16.1	20.6	49.4	13.9	49.4	13.3	12.6	35.5	0.7	26.1		
2006	I	15.4	19.7	48.5	13.3	48.9	12.8	11.8	36.4	0.7	25.4		
	II	15.5	19.6	47.2	13.5	49.1	12.9	11.8	36.5	0.6	25.4		
	III	16.2	20.6	47.4	14.2	50.6	13.1	12.4	36.9	0.7	26.9		
	IV	16.0	20.2	48.4	13.8	49.3	13.1	12.3	36.8	0.7	26.5		
2007	I	15.5	19.7	47.5	13.4	49.6	12.9	11.8	35.9	0.6	25.8		
	II	15.5	19.4	48.1	13.3	48.8	12.8	11.9	35.1	0.7	25.6		
	III	16.0	20.0	50.3	13.8	48.9	12.9	12.3	38.1	0.7	26.6		
	IV	17.7	22.8	50.3	15.6	55.6	14.4	13.0	39.4	0.8	29.0		
2008	I	16.2	21.0	48.1	14.1	51.6	13.6	12.1	37.5	0.7	26.8		
	II	16.1	20.7	46.8	14.1	50.9	13.8	12.1	36.9	0.8	26.4		
	III	16.7	21.0	48.4	14.6	52.2	13.9	12.8	36.3	0.8	27.5		
	IV	17.0	21.4	49.2	14.8	53.4	14.2	13.3	37.4	0.8	27.7		
2009	I	15.4	19.6	44.5	13.1	51.9	12.5	12.2	35.2	0.7	25.1		
	II	16.3	20.1	46.3	14.0	52.6	14.0	12.7	36.3	0.8	26.2		
	III	17.2	21.3	47.4	14.7	54.9	14.5	13.5	37.5	0.7	27.5		
	IV	17.7	22.1	46.5	15.2	59.2	14.8	13.3	36.4	0.7	28.0		
2010	I	16.2	20.9	45.7	13.9	55.2	13.7	12.7	34.8	0.9	25.9		
	II	16.9	21.2	48.4	14.4	56.5	14.8	12.9	36.3	0.9	26.8		
	III	17.3	21.6	47.7	14.7	55.9	15.1	13.2	38.2	0.8	27.7		
	IV	16.6	20.3	49.7	14.0	53.3	14.7	13.1	37.1	1.0	26.6		

(Continuación)

Cuadro 7

Año	Trimestre	Ocupados		Sexo		Pertenencia étnica ¹ del municipio		Grupos de edad			Situación de formalidad	
		Hombre	Mujer	Indígena	No indígena	12 a 17	18 a 29	30 a 64	65 y más	Formal	Informal	
2011	I	15.2	19.4	46.3	12.8	51.6	13.7	11.9	33.4	0.8	24.4	
	II	15.8	20.1	46.6	13.3	53.0	14.3	12.1	34.0	0.8	25.3	
	III	16.5	21.1	47.9	14.0	52.6	14.6	12.9	37.1	0.9	26.2	
	IV	17.5	22.1	48.0	15.1	58.0	15.3	13.2	38.1	0.9	27.7	
2012	I	15.7	20.3	45.1	13.3	51.8	14.0	12.4	35.6	0.9	25.0	
	II	16.6	20.9	47.0	14.1	56.2	14.3	12.8	37.4	0.9	26.2	
	III	17.6	22.4	47.0	15.1	58.2	15.5	13.5	38.4	1.0	27.8	
	IV	17.3	21.2	49.6	14.6	56.9	15.1	13.6	40.7	0.8	27.4	
2013	I	15.3	19.1	46.7	12.8	53.3	14.1	12.0	34.1	0.8	24.5	
	II	16.3	20.1	47.9	14.0	56.4	14.6	12.8	36.6	0.8	26.2	
	III	17.0	20.4	47.6	14.6	57.2	14.7	13.5	37.6	0.9	27.1	
	IV	17.2	21.3	50.1	14.7	60.6	14.9	13.4	40.0	1.0	27.5	
2014	I	15.6	19.7	45.6	13.2	56.5	13.7	12.4	36.3	0.9	25.3	
	II	16.2	20.1	46.6	13.8	57.1	14.2	12.9	36.5	1.0	26.3	
	III	16.8	20.4	47.5	14.5	57.3	14.9	13.3	38.6	0.9	27.3	
	IV	18.0	22.8	48.4	15.7	59.5	15.7	14.6	41.1	1.1	29.0	
2015	I	16.6	21.2	44.7	14.6	57.2	14.3	13.6	37.6	1.0	26.9	
	II	17.1	22.1	44.4	15.1	58.2	15.0	13.8	38.1	0.9	27.8	
	III	17.3	21.9	46.0	14.9	56.6	15.0	13.8	39.0	1.1	27.9	
	IV	17.3	22.3	43.8	15.3	59.2	14.6	13.7	39.7	1.0	27.7	

Informalidad laboral en México

(Continuación)

Cuadro 7

Año	Trimestre	Sexo		Pertenencia étnica ¹ del municipio		Grupos de edad				Situación de formalidad	
		Hombre	Mujer	Indígena	No indígena	12 a 17	18 a 29	30 a 64	65 y más	Formal	Informal
2016	I	15.6	20.4	43.4	13.4	53.4	13.4	12.6	37.2	1.0	25.4
	II	15.9	20.3	43.0	13.7	54.7	14.1	12.6	36.8	1.0	25.9
	III	16.1	20.7	45.0	13.7	52.5	13.9	12.8	38.2	1.0	26.1
	IV	15.4	19.9	43.4	13.3	53.0	13.2	12.5	36.2	0.8	25.2
2017	I	14.4	18.9	42.2	12.2	51.1	12.3	11.7	33.0	1.0	23.4
	II	15.0	19.1	43.8	12.7	52.7	13.5	12.0	32.7	0.9	24.7
	III	15.2	19.0	44.5	12.8	48.5	13.1	12.4	35.9	1.0	24.7
	IV	15.5	19.9	43.9	13.0	53.7	13.0	12.4	34.0	1.1	24.9
2018	I	14.0	18.3	42.4	11.9	48.4	12.3	11.4	31.2	1.0	22.9
	II	14.5	18.8	44.6	12.3	51.1	12.6	11.7	33.2	0.9	23.8
	III	14.9	19.1	45.5	12.5	49.1	12.9	12.1	32.9	0.9	24.4
	IV	14.8	19.1	48.2	12.3	50.5	13.0	11.7	34.9	0.9	24.2
2019	I	14.4	19.1	44.9	12.1	48.6	12.7	11.5	33.8	0.9	23.5
	II	14.7	19.4	43.5	12.4	49.9	13.0	11.7	34.6	1.3	24.1
	III	15.2	19.3	45.2	12.7	49.4	12.8	12.3	35.0	1.6	24.5
	IV	14.6	18.9	43.1	12.2	50.9	12.6	11.7	33.2	1.4	23.8
2020	I	12.1	15.7	39.1	9.9	46.6	10.6	9.7	27.1	1.1	20.1
	II*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	III	13.7	16.2	45.4	11.0	52.3	12.6	10.5	31.0	1.0	23.2
	IV	13.1	16.3	40.4	10.9	47.0	11.8	10.3	30.1	0.7	22.0

Cuadro 7 (Continuación)

Año	Trimestre	Ocupados	Sexo		Pertenencia étnica ¹ del municipio		Grupos de edad				Situación de formalidad	
			Hombre	Mujer	Indígena	No indígena	12 a 17	18 a 29	30 a 64	65 y más	Formal	Informal
2021	I	12.9	10.7	16.2	38.7	10.8	47.7	11.6	10.4	28.3	1.0	21.7
	II	13.3	10.9	17.0	42.2	11.1	47.5	11.8	10.6	28.6	1.0	22.0
	III	13.7	11.6	17.1	46.4	11.3	49.7	12.2	10.7	30.6	0.9	22.8
	IV	13.1	11.0	16.5	44.8	10.7	49.6	11.7	10.4	29.1	1.3	21.6
2022	I	12.1	9.9	15.5	40.3	10.0	45.5	10.8	9.7	27.4	1.0	20.3
	II	12.3	10.0	15.8	42.6	9.8	45.5	10.8	9.8	28.3	0.7	20.6
	III	13.0	10.8	16.4	45.0	10.4	46.0	11.5	10.4	29.3	0.8	21.8
	IV	12.7	10.3	16.3	43.2	10.1	48.5	11.2	10.0	29.4	0.8	21.4
2023	I	12.5	9.8	16.3	40.3	10.2	46.7	11.3	9.9	28.1	1.1	20.9
	II	12.8	10.0	16.8	40.0	10.5	47.7	11.2	10.2	28.2	1.0	21.5
	III	13.0	10.4	16.8	40.5	10.7	46.0	11.7	10.3	28.4	1.0	21.8
	IV**	12.5	10.0	16.2	42.8	10.0	48.5	11.3	9.9	27.1	1.0	21.1
2024	I	12.0	9.2	15.9	38.6	9.8	47.8	10.7	9.4	27.8	1.1	20.3

*Debido a la contingencia sanitaria por la covid-19, el INEGI suspendió la recolección de información de la ENOE referente al segundo trimestre 2020, por lo cual no se cuenta con el insumo necesario para el cálculo de los indicadores correspondientes a este periodo. Para mayor información, véase el comunicado núm. 295/20 del INEGI, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/Calendario/Camb20-Cal2021_1erSem.pdf

**De acuerdo con el INEGI, a causa del impacto del huracán Otis en Acapulco de Juárez, estado de Guerrero, la captación de la información del cuarto trimestre de 2023 se vio afectada, por lo que no se realiza la comparación con dicho trimestre. Para más información, véase https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_02.pdf

¹De acuerdo con los criterios del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), se considera población indígena a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a)) declaró ser hablante de lengua indígena. Además, se incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares. Asimismo, se considera municipio indígena aquel cuya población indígena sea mayor o igual al 40% de su población total; este es el criterio utilizado a partir del Catálogo de Localidades Indígenas 2010 del INPI.

Fuente: Elaboración propia, según estimaciones del Coneval con base en la ENOE del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2020 y a partir del primer trimestre de 2023 en adelante, y con base en la ENOE Nueva Edición (ENOE^N) del tercer trimestre de 2020 al cuarto trimestre de 2022.

Entrevistados

Rogelio Gómez Hermosillo (Acción Ciudadana Frente a la Pobreza) – 8 de julio de 2024.

Javier Medina (OXFAM) – 16 de julio de 2024.

Marcelina Bautista (CACEH) – 17 de julio de 2024.

Sergio Guerrero (UNTA) – 18 de julio de 2024.

Armando Guajardo (ex funcionario responsable de la Comisión Laboral de la COPARMEX) – 22 de julio de 2024.

Guía de entrevista

Informalidad laboral. Cuestionario para entrevistas con actores clave

Las reformas laborales implementadas en el país en los últimos años, como las relacionadas con la subcontratación, el aumento del salario mínimo y la justicia laboral, han buscado otorgar dignidad al trabajo asalariado formal. Sin embargo, es imperativo avanzar hacia la dignificación del trabajo para aquellos trabajadores que actualmente se encuentran en la informalidad.

En el contexto mexicano, se han identificado diversos factores que pueden estar asociados a las causas de la informalidad, incluyendo aspectos económicos (como el bajo crecimiento económico), institucionales (como la debilidad institucional), políticos, y la cultura empresarial (por ejemplo, la desconfianza y la percepción de que los beneficios de la formalidad no superan sus costos).

- 1. Pregunta:** ¿Cuál de estos factores crees que es el más determinante en la informalidad laboral en México?

Considerando el caso mexicano, es importante evaluar el impacto que las regulaciones laborales y los altos costos asociados con la contratación formal (incluyendo contribuciones a la seguridad social, impuestos laborales y requisitos legales) pueden tener en las decisiones de los empleadores.

2. Pregunta: ¿En qué medida crees que estos factores disuaden a los empleadores de formalizar a sus trabajadores?

Sectores económicos como el comercio minorista, la agricultura, la construcción y ciertos servicios, por ejemplo, trabajadoras del hogar, los reparadores en plataformas digitales, suelen tener altas tasas de informalidad, ya que frecuentemente no pueden soportar los costos de la formalización.

3. Pregunta: ¿Qué acciones o estrategias consideras prioritarias para avanzar en la formalización de los trabajadores en estos sectores?

En el caso particular de las trabajadoras del hogar remuneradas, a pesar de contar con la ratificación del Convenio 189, y un marco institucional para regular esta actividad, el programa de formalización de las trabajadoras del hogar no ha logrado el éxito esperado.

4. Pregunta: ¿Cuáles crees que son las principales barreras detrás de esta falta de éxito en la formalización de este grupo laboral?

Diversos autores han manifestado que el acceso a la salud universal o la política social relacionada con la pensión universal no contributiva desestimulan la decisión de los trabajadores independientes o por cuenta propia respecto a la formalización.

5. Pregunta: ¿Qué tanto crees que esta política desincentiva a estos trabajadores a formalizarse?

Existen trabajadores que no tienen una relación laboral formal, como los trabajadores agrícolas de subsistencia involucrados en pequeños cultivos de familiares y amigos, o insertos en medianas y grandes empresas formalmente constituidas.

6. Pregunta: ¿Qué acciones crees que se pueden implementar para promover la formalización, la seguridad social y un salario digno en medio de esta heterogeneidad en la estructura productiva, territorial y del mercado laboral que tiene el país?

Características de la fuente de información

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), es la principal fuente de información sobre la evolución y características del mercado laboral en México. En esta investigación, se analizó la población ocupada de 15 años y más en dos momentos clave: el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2024. Como complemento, se utilizó el Censo de Población y Vivienda de 2020 para obtener datos sobre la población ocupada sin acceso a servicio de salud por su trabajo, hablantes de lenguas indígenas y migrantes.

La ENOE se centra en la población de 15 años y más, acorde con el marco legal del país, aunque también recoge información de la población de 12 a 14 años para permitir la comparabilidad con encuestas previas. Proporciona datos mensuales y trimestrales, utilizando a los hogares y sus residentes habituales como unidad de observación. La encuesta ofrece información estadística sobre las características sociodemográficas, la condición de actividad de la población, distinguiendo entre la fuerza laboral ocupada y desocupada, los antecedentes de desocupación y sus circunstancias, así como el perfil de la población económicamente inactiva.

La muestra del primer trimestre, que corresponde al cuestionario ampliado, es significativamente más grande y permite un análisis más profundo de diversas características del mercado laboral. Ofrece detalles sobre la inserción laboral, la naturaleza y calidad del empleo, la informalidad, la subocupación, y las características de las unidades económicas donde trabaja la población. También incluye secciones sobre los apoyos económicos recibidos y la participación en actividades no remuneradas como el trabajo doméstico y de cuidados.

Es importante destacar que la ENOE es una encuesta de interés nacional y el proyecto estadístico continuo más grande de México. Proporciona información representativa a nivel nacional, desagregada por tamaños de localidad, para cada una de las 32 entidades federativas y para un total de 39 ciudades.

Dado que se trata de una encuesta por muestreo, no se recopila información en la totalidad de las viviendas del país, sino en una muestra representativa. Al ser continua, la ENOE sustituye regularmente las vivien-

das seleccionadas mediante un esquema rotatorio, en el que una quinta parte de la muestra, que ha cumplido con su ciclo de cinco visitas, se reemplaza cada tres meses. Esto permite dar seguimiento a los hogares e individuos seleccionados durante cinco trimestres consecutivos, manteniendo así un panel de observación a corto plazo.

Descripción de la técnica de regresión logística

La regresión logística binomial es una técnica multivariada utilizada para modelar la relación entre una variable dependiente dicotómica y un conjunto de variables independientes o predictoras, que pueden ser tanto categóricas como continuas. Dado que la variable dependiente es dicotómica, sus valores siguen una distribución binomial, lo que permite interpretarlos en términos de éxito o fracaso (Florez y Calisaya, 2024). Este modelo estadístico describe la relación funcional entre una variable de respuesta binaria y un conjunto de variables independientes, permitiendo conocer las asociaciones entre variables y, sobre todo, precisar la influencia de una variable o sus categorías mientras se controla el efecto de las demás variables (Hosmer *et al.*, 2013; Florez, 2021). Cuando los coeficientes se transforman en odds ratio, estos se interpretan como el cambio relativo de éxito entre la categoría en cuestión y la categoría de referencia. Si el odds ratio es mayor que 1, significa que la categoría en análisis aumenta la probabilidad de éxito en comparación con la categoría de referencia. Si es menor que 1, las posibilidades de éxito disminuyen. Un odds ratio igual a 1 implica que no hay diferencia significativa entre esa categoría y la de referencia en términos de opciones de éxito.

Glosario

Condición de informalidad: Situación que distingue a la población ocupada en formal e informal desde la perspectiva de la naturaleza de la unidad económica o desde la perspectiva laboral.

Ocupación informal: Conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que las llevan a cabo, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda a su inserción económica. Será entonces ocupación o empleo informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, dependientes o independientes, sobre las que gravita dicha circunstancia.

Ocupación informal fuera del sector informal. Es la parte de la ocupación informal que es definida únicamente por el enfoque de las condiciones laborales, sin importar el ámbito donde se desarrolle, agropecuario o no agropecuario. Incluye a la ocupación en la agricultura de subsistencia.

Ocupación en el sector informal: Todo trabajo que se desempeña en una unidad económica no constituida en sociedad que opera a partir de los recursos de los hogares, y que no lleva un registro contable de su actividad, independientemente de las condiciones de trabajo que se tengan.

Población no económicamente activa, disponible para trabajar: Personas de 15 y más años de edad que no estuvieron ocupadas

en la semana de referencia, pero buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido.

Sector informal: Todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación identificable e independiente de esos hogares.

Tasa de desocupación: Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo.

Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO): Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. Para efectos de comparabilidad, la clasificación nivel de ingresos y la TCCO considera un salario mínimo equivalente, el cual se define como el valor en pesos necesario para adquirir en diferentes periodos a los precios vigentes la misma cantidad de bienes y servicios que se compraban con el salario mínimo del periodo base enero 2024.

Tasa de informalidad laboral: Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye —además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal— a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social; ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia; trabajadores no remunerados; y trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.

Tasa de ocupación en el sector informal: Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

Tasa de ocupación parcial y desocupación: Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

Tasa de participación económica: Porcentaje que representa la población económicamente activa (PEA) respecto a la de 15 y más años de edad.

Tasa de subocupación: Porcentaje de personas de 15 y más años de edad que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite.

Tasa de trabajo asalariado: Porcentaje de la población ocupada que percibe de parte de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas.

Fuente: Elaboración propia con base en la información de INEGI (2014). La informalidad laboral: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: marco conceptual y metodológico / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Y el glosario en línea consultado el 15 de septiembre de 2024, <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

De las personas autoras

Graciela Bensusán

Licenciada en derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, es maestra y doctora en Ciencia Política por la FCPyS de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Profesora-investigadora de tiempo completo de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) desde 1976, en 2023 fue distinguida como investigadora nacional emérita del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías de México (Conahcyt).

Su principal línea de investigación es el estudio de las instituciones, organizaciones y políticas laborales desde una perspectiva comparativa e interdisciplinaria. Igualmente se ha especializado en el análisis de la dimensión laboral de los procesos de integración económica, así como en las negociaciones y acuerdos comerciales en América del Norte. De manera complementaria, su trabajo de investigación se ha orientado al estudio de la calidad de los empleos en las empresas multinacionales y en la industria automotriz. El desarrollo de sus investigaciones ha contado con financiamientos apoyados por el Conahcyt, la CEPAL, la OIT, la Fundación Ebert y el American Institute of Research.

Desde 1990 es Profesora de Tiempo Parcial de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México (Flacso México).

Nelson Florez Vaquiro

Profesor-Investigador Titular en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México (Flacso México) y miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), Nivel II, del Conahcyt. Obtuvo el Doctorado en Economía por la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Maestría en Población por la Flacso México y la Licenciatura en Economía por la Universidad del Tolima.

Actualmente, coordina el programa de investigación “Mercado de Trabajo, Políticas Laborales y Políticas de Bienestar” y dirige la Cátedra “Sociedad y Futuro del Trabajo ante las Transformaciones Tecnológicas” en la Flacso México.

Su investigación se centra en los debates contemporáneos sobre el mundo del trabajo y su relación con la población y el desarrollo. Ha analizado los desafíos que el cambio tecnológico impone al futuro del trabajo, así como las desigualdades en los sectores rural, agrícola y de manufactura, y entre grupos vulnerables, incluyendo a trabajadoras del hogar, trabajadores agrícolas y empleados en plataformas digitales. Además, ha profundizado en las desigualdades de género derivadas de la interacción entre el trabajo remunerado y el de cuidados.

Índice de cuadros y gráficas

Cuadros

Cuadro 1. Principales enfoques (empleo informal/sector informal)	30
Cuadro 2. Informalidad laboral y condiciones de trabajo I.	118
Cuadro 3. Indicadores estratégicos del mercado de trabajo en México . . .	121
Cuadro 4. Informalidad laboral por estados.	125
Cuadro 5. Ocupados según posición por sector informal y fuera del sector informal.	50
Cuadro 6. Informalidad laboral por grupos y condiciones de trabajo II. . .	127
Cuadro 7. Población ocupada en pobreza laboral 2005-2024	130
Cuadro 8. Factores asociados a la informalidad laboral en México. Regresión logística binomial de la condición de informalidad, expresados en odds ratio.	60
Cuadro 9. Principales programas de formalización a nivel federal (2012-2018)	74

Gráficas

Gráfica 1. México. Tasa de informalidad laboral, 2005-2024	32
Gráfica 2. Tasa de informalidad según sector de actividad	38
Gráfica 3. Tasa de informalidad según subsector de actividad.	40
Gráfica 4. Tasa de informalidad según posición ocupacional	41
Gráfica 5. Tasa de informalidad laboral según estado de la república mexicana	42
Gráfica 6. Tasa de informalidad laboral vs. Porcentaje de población rural según estado (2024)	44
Gráfica 7. Tasa de informalidad por sexo	46
Gráfica 8. Tasa de informalidad por grupos de edad	47
Gráfica 9. Tasa de informalidad según nivel de instrucción	48
Gráfica 10. Indicadores estratégicos del mercado laboral según nativos, migrantes y hablantes de lengua indígena (2020)	51
Gráfica 11. Ingreso laboral promedio de la población ocupada a pesos constantes (real)	53
Gráfica 12. Informalidad por rango de ingresos en salarios mínimos equivalentes 2018 y 2024	55
Gráfica 13. Porcentaje de la población ocupada en pobreza laboral 2005-2024.	57
Gráfica 14. Tasa de informalidad laboral por porcentaje de la población ocupada en pobreza laboral según estado	58

Esta edición de *Informalidad laboral en México. Diagnóstico y agenda de política pública*, de Graciela Bensusán y Nelson Florez Vaquiro, se terminó en octubre de 2024. Coordinación de Publicaciones: Gisela González Guerra. Cuidado de edición y corrección de estilo: Julio Roldán. Diseño de forros: Mario Palomera. Diseño de interiores y formación electrónica: Flavia Bonasso.

La informalidad laboral en América Latina y el Caribe es un fenómeno estructural, persistente, multifactorial y heterogéneo. En México, pese a la mejora de la calidad de los empleos formales en los últimos seis años mediante la adopción de diversas medidas de política pública, más de la mitad de la población ocupada aún se desempeña en un trabajo informal lo que implica, entre otras consecuencias, que carece del acceso a la seguridad social. Esta problemática se vincula a otros desequilibrios en el mercado de trabajo con graves implicaciones: debilita el crecimiento económico, la productividad y la competencia en los mercados internacionales; reduce los ingresos públicos, y limita las capacidades del Estado para proveer servicios de calidad. Para el caso de los trabajadores se traduce en una mayor exposición a la pobreza, ingresos insuficientes y malestar.

El presente estudio plantea la urgencia de colocar la informalidad laboral en el centro de la agenda pública en México e incidir en este fenómeno que es, además, una de las principales expresiones de la desigualdad en el mercado de trabajo. Se analiza la informalidad, incluyendo sus dimensiones, causas, consecuencias y los condicionantes económicos, institucionales e individuales de los trabajadores que la experimentan. Se examinan las políticas públicas que las últimas administraciones han implementado para reducirla, y se exponen distintas recomendaciones para promover el diseño de una política pública integral y focalizada, capaz de construir una estrategia de acción destinada a la promoción del trabajo digno, a la inclusión laboral y a la seguridad social mediante la formalización del trabajo en México.