

INFORMALIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL EN MÉXICO:

ARQUITECTURA INSTITUCIONAL,
DERECHOS LABORALES
Y COSTES ECONÓMICOS



Pilar Núñez-Cortés Contreras (dir.)

Gabriela Rizzo Lorenzo (coord.)



Dykinson eBook

**INFORMALIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL
EN MÉXICO:**

**ARQUITECTURA INSTITUCIONAL, DERECHOS LABORALES Y
COSTES ECONÓMICOS**

Pilar Núñez-Cortés Contreras

(Dir.)

Gabriela Rizzo Lorenzo

(Coord.)

AUTORES

Eva María Blázquez Agudo

Sebastián Coppoletta

Julia Dormido Abril

Ana Cecilia Gerson Anzola

Violeta Guberman

Pilar Núñez-Cortés Contreras

José Enrique Pérez-Ardá Carbonell

Luis Enrique Santiago Ayala

Gustavo Javier Valdez Bonecchi

Dykinson, S.L.

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro, incluido el diseño de la cubierta, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com / www.dykinson.es / www.dykinson.com

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.

Para mayor información, véase Consejo Editorial:

www.dykinson.com/quienes_somos

© Los autores

Madrid, 2026

ISBN: 979-13-7047-230-6

NOTAS DE AUTOR:

1- *SOBRE LA METODOLGÍA EMPLEADA: USO DE LA IA*

En el proceso de redacción de este libro se ha utilizado CHAT GPT para los siguientes fines:

- La corrección gramatical y mejora del estilo.
- La generación de ideas para los títulos de los capítulos y el orden de los mismos.
- La localización de fuentes y bibliografía.

En ellos, se ha supervisado cada paso, decidiendo en cada uno sobre su implementación.

Las fuentes sugeridas han sido localizadas y consultadas, garantizando su existencia y actualidad.

2- *REVISIONES*

Los capítulos de este libro han sido sometidos a la evaluación experta –y anonimizada– de especialistas mexicanos, que han verificado los datos aportados y la exactitud de las fuentes.

Revisores:

- **Dra. María Ascensión Morales Ramírez** (profesora titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México).
- **Dr. Carlos Reynoso Castillo** (abogado y profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana -UAM-).
- **Rafael Buendía García** (profesor titular de Economía en la Universidad Nacional Autónoma de México).

ÍNDICE

PRÓLOGO.....13

María Ascensión Morales Ramírez

INTRODUCCIÓN GENERAL

**INFORMALIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL EN MÉXICO:
ARQUITECTURA INSTITUCIONAL, DERECHOS LABORALES,
POLÍTICAS PÚBLICAS Y COSTES ECONÓMICOS.....19**

Pilar Núñez-Cortés Contreras

CAPÍTULO 1

**INFORMALIDAD LABORAL EN MÉXICO: CONCEPTO EN CRISIS,
DIAGNÓSTICO Y AGENDA AMPLIADA.....23**

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Ana Cecilia Gerson Anzola

1. INTRODUCCIÓN: LA INFORMALIDAD COMO CONCEPTO EN CRISIS (CON ENFOQUE EN MÉXICO)
 - 1.1 *Genealogía del concepto y su circulación global*
 - 1.2 *De la teleología modernizadora a la crítica estructural*
 - 1.3 *Hechos estilizados en América Latina y el caso mexicano*
 - 1.4 *Problemas de medición: del enfoque registral a la protección efectiva*
 - 1.5 *Vectores contemporáneos de transformación*
 - 1.6 *Tesis del capítulo y contribución*
 - 1.7 *Preguntas de investigación y hoja de ruta*

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL: HACIA UNA DEFINICIÓN INTEGRADA
 - 2.1 *Definición y tipología del empleo informal*
 - 2.2 *Conceptos clave: progreso, justicia social y derechos*
 - 2.3 *La informalidad como fenómeno estructural*

3. PANORAMA DE LA INFORMALIDAD EN MÉXICO
 - 3.1 *Evolución histórica y tendencias recientes*
 - 3.2 *Sectores y perfiles sociodemográficos*
 - 3.3 *Comparación internacional*
4. REDEFINICIÓN JURÍDICA E INSTITUCIONAL: DE LA INSCRIPCIÓN A LA PROTECCIÓN EFECTIVA
5. IMPLICACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA Y TRANSICIÓN A LA FORMALIDAD

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 2

LA INFORMALIDAD COMO NEGACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: ASPECTOS TEÓRICOS Y MÉTRICOS.....35

Sebastián Coppoletta

Violeta Guberman

1. INTRODUCCIÓN .
2. LA NECESIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL
3. LA PROTECCIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL
 - 3.1 *El Derecho del Trabajo*
 - 3.2 *El Derecho de la Seguridad Social*
4. LAS CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD Y LA POSIBILIDAD DE SU MEDICIÓN
 - 4.1 *Dos tipos de consecuencias*
 - 4.2 *Indicadores de precariedad y exclusión social*
 - 4.3 *Indicadores*
5. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 3

TRABAJO INFORMAL Y PROTECCIÓN SOCIAL: ANÁLISIS JURÍDICO COMPARADO ENTRE MÉXICO Y ESPAÑA.....57

Pilar Núñez-Cortés Contreras

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1 *Modelos comparados de interpretación y regulación de la informalidad laboral*
 - 1.2 *Limitaciones de los modelos comparados*
 - 1.3 *Lagunas en la literatura y aportación del capítulo*
2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA
3. OBJETIVOS
4. MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN SOCIAL COMPARADOS
 - 4.1 *El marco normativo e institucional de la seguridad social en España*
 - 4.2 *El marco normativo e institucional de la seguridad social en México*
 - 4.3 *Análisis comparado*
5. COLECTIVOS MÁS VULNERABLES: UN DIAGNÓSTICO COMPARADO
 - 5.1 *México*
 - 5.2 *España*
 - 5.3 *Trabajo de cuidados y brechas de protección social*
6. PANORAMA DE LAS REFORMAS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO
 - 6.1 *Evolución de la afiliación formal*
7. MÉXICO: PRUEBA PILOTO PARA TRABAJADORES DE PLATAFORMAS
8. DESAFÍOS OPERATIVOS DE LAS REFORMAS EN CURSO

9. HACIA UNA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FISCALIZACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN CONTEXTOS HETEROGÉNEOS
 - 9.1 *Ampliación y especialización de la inspección laboral*
 - 9.2 *Interoperabilidad de sistemas de información*
 - 9.3 *Flexibilización de los umbrales de acceso a la protección social*
 - 9.4 *Acompañamiento digital como herramienta redistributiva*
 - 9.5 *Fiscalización y protección social de los creadores de contenido digital*
 - 9.6 *Gobernanza algorítmica y Estado fiscal digital*
 - 9.7 *Más allá de la fiscalización: hacia una reforma estructural integral*

10. CONCLUSIÓN GLOBAL Y COMPARADA
 - 10.1 *Síntesis teórica*

ANEXO. Tablas comparativas sobre informalidad laboral y arquitectura institucional

BIBLIOGRAFÍA ACADÉMICA Y TÉCNICA
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

CAPÍTULO 4

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO COMO HERRAMIENTA DE REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN MÉXICO.....93

Eva María Blázquez Agudo

1. PARTIENDO DEL CONCEPTO DE INFORMALIDAD COMO BASE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
 - 1.1 *La informalidad como enemigo del trabajo decente y sostenible*
 - 1.2 *La economía informal y la actividad laboral informal*
 - 1.3 *Las características de la informalidad*
2. MARCO DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA INFORMALIDAD
 - 2.1 *El antecedente: el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024*
 - 2.2 *El Plan Nacional de Desarrollo: formalidad y salarios dignos ...*
 - 2.3 *El desarrollo en el Programa Sectorial de trabajo y previsión social 2025-2030: hacia la inclusión en la seguridad social*
 - 2.4 *El papel de la inspección de trabajo*

3. APROXIMACIÓN A ALGUNAS DE LAS ACCIONES

3.1 *Sobre la simplificación y extensión del sistema de protección social*

3.2 *La mejora de la actuación de la inspección de trabajo*

3.3 *La laboralización de las personas trabajadoras de plataformas digitales*

3.4 *La necesidad de la valoración de la heterogeneidad de las personas trabajando en la informalidad*

3.5 *Las medidas de lucha relacionada con el empleo informal en la economía informal*

3.6 *Las medidas para mejorar la protección de las mujeres cuidadoras*

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 5

LA FORMACIÓN COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO: UN ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO.....107

Julia Dormido Abril

1. EL MERCADO DE TRABAJO: CONTEXTUALIZACIÓN
2. LA FORMACIÓN COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
3. LOS COLECTIVOS PREFERENTES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS
4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
5. LOS CONTRATOS FORMATIVOS
6. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO 6

COSTE ECONÓMICO DE LA INFORMALIDAD.....127

José Enrique Pérez-Ardá Carbonell

Luis Enrique Santiago Ayala

Gustavo Javier Valdez Bonecchi

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1 *Estadísticas descriptivas y tasa de informalidad por posibilidades*
2. ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD PARA MÉXICO
3. COSTO ECONÓMICO A NIVEL MACROECONÓMICO
4. MECANISMOS DE AJUSTE ENTRE INFORMALIDAD Y CRECIMIENTO
5. CUANTIFICACIÓN DE COSTES MACROECONÓMICOS: ESTIMACIÓN ECONOMETRICA
6. CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CONCLUSIÓN GENERAL

EL COSTE DEL EMPLEO INFORMAL EN MÉXICO: ARQUITECTURA DE PROTECCIÓN, DESARROLLO Y CIUDADANÍA SOCIAL.....149

Pilar Núñez-Cortés Contreras

PRÓLOGO

Es altamente satisfactorio dedicar algunas palabras a una obra que reviste gran importancia, porque el tema de la informalidad, a pesar que desde hace varias décadas adquirió relevancia en los debates internacionales, se inserta en una discusión permanentemente vigente, debido a que constituye uno de los principales desafíos para los países en general y, en especial, para el derecho del trabajo y los sistemas de protección social contemporáneos, dado que siendo una problemática estructural, se ha expandido en la actualidad hacia actividades propias de la economía digital y cultural.

Es por lo que, dada la magnitud del fenómeno, éste ha ocupado un lugar central en la agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de tal suerte que en 2015 adoptó la Recomendación 204, sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Igualmente, ha estado presente en las Agendas Internacionales para el Desarrollo, en particular en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 de la Agenda 2030. También ha sido abordado por la doctrina porque su incidencia representa un obstáculo para el desarrollo incluyente y el cumplimiento del estado de derecho. Asimismo, porque genera consecuencias negativas para el desarrollo económico, la sostenibilidad de las empresas, la protección social de los trabajadores y sus condiciones laborales, los ingresos públicos, la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

En este sentido, resulta alentador que los autores de esta obra hayan abordado la manifestación de la informalidad desde diferentes dimensiones ya que su complejidad exige una perspectiva amplia:

- a) Conceptualización. Diversos artículos examinan los conceptos involucrados en el tema objeto de estudio, a saber, el propio concepto de informalidad, economía informal, sector informal, empleo informal, trabajador formal e informal, precariedad del empleo, vulnerabilidad del empleo y empleo vulnerable, entre otros, en atención a las dificultades conceptuales y normativas derivadas de la diversidad de actividades, sectores, situaciones, causas y perfiles del fenómeno.
- b) Protección de la persona. En el capitalismo la desigualdad de los intereses en la transacción de la fuerza de trabajo por dinero propició la vulnerabilidad de la persona humana y, por tanto, generó la necesidad de su protección para no ser reducida a una simple proveedora de insumos de la producción condicionada a la ley del mercado basada en la oferta y la demanda, de ahí que el principio de que el trabajo no es una mercancía haya sido retomado en los textos constitucionales y, posteriormente, desarrollado en dos ramas jurídicas para proteger a la persona durante su vida económica activa y en la pasividad: el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social.

- c) Estudio jurídico laboral y de protección social. Los trabajos dan cuenta de los impactos en las dos disciplinas que están vinculadas por el empleo y cuyas consecuencias negativas en una, se recrudescen en la otra por la erosión de las cotizaciones.
- d) Análisis comparativo. En específico entre México y España, países que comparten sistemas de raíz civilista. Mientras que en el primero, la informalidad representa niveles elevados y persistentes, en el segundo, el empleo no protegido es comparativamente menor, no obstante, ambos países afrontan la exclusión de colectivos vulnerables desde partidas distintas: la incorporación masiva en México y la corrección de irregularidades en España.
- e) Políticas públicas. Necesarias para erradicar la informalidad y establecer un equilibrio en los marcos normativos a fin de lograr su eficacia.
- f) Formación. La adquisición de conocimientos, competencias y habilidades constituyen elementos esenciales para fortalecer la empleabilidad de las personas.
- g) Costo económico. A la luz del crecimiento económico, la productividad y la recaudación fiscal.

Del contenido de la obra se advierte una preocupación constante por las aproximaciones conceptuales, ante la ausencia de un consenso sobre la definición de los términos ante las dificultades normativas derivadas de la gran diversidad de situaciones, perfiles y conceptos acerca del fenómeno de la informalidad y que dan lugar a diferentes expresiones, por tratarse de un fenómeno multifacético y complejo, el cual se manifiesta de diversas formas, según el país, región y mercados laborales.

Igualmente, es posible desprender que el tema objeto de estudio, además de los problemas económicos también constituye un fenómeno político e institucional estrechamente vinculado a la forma en que se organizan los sistemas de protección social en cada país, pues de acuerdo con la OIT, el crecimiento de la informalidad se debe a políticas macroeconómicas y sociales inadecuadas, encubiertas o mal aplicadas, así como a la falta de marcos jurídicos favorables y a una buena gobernanza.

En efecto, muchas personas se incorporan a la informalidad como consecuencia de falta de oportunidades y por no contar con los medios de subsistencia. Es así como la informalidad laboral responde a un esquema complejo: un déficit estructural asociado a la pobreza, la falta de empleo o la debilidad del crecimiento económico, así como a prácticas deliberadas y organizadas, en las que participan actores que diseñan estrategias de evasión y/o en ocasiones, se benefician de la complacencia de autoridades locales o de vacío, como lo señala una de las autoras.

Desde la perspectiva laboral, la OIT ha señalado que, tanto en la legislación como en la práctica, las actividades de las personas trabajadoras en la informalidad se encuentran insuficientemente reguladas o completamente al margen de los sistemas formales. Ello implica que, en algunos casos, operan fuera del marco legal; en otros, aun dentro de él, la normativa no se aplica o no se cumple; o bien, la propia legislación resulta inadecuada, excesivamente compleja o impone costos desproporcionados que desincentivan su cumplimiento.

La desprotección en la vía laboral de la persona que tiene capacidad de ofrecer su fuerza de trabajo se acrecienta en los sistemas de seguridad social (en su modalidad de seguro social), ante situaciones temporales o permanentes para laborar o las vicisitudes como la vejez porque tales sistemas están vinculados a las relaciones de trabajo, en donde la persona protegida es la misma pero en dos momentos distintos de su vida, dependiendo de estar en condiciones o no de obtener un salario a través de la oferta de su capacidad de trabajo y estar en posibilidad de realizar las cotizaciones para el financiamiento de la seguridad social que le permite el acceso a las prestaciones médicas y a las económicas (ingresos), cuyas consecuencias es la exposición a situaciones de vulnerabilidad social.

En este escenario, un sector donde la informalidad cobra gran relevancia es la población juvenil, pues las tendencias demográficas, los cambios en el mundo del trabajo y las crisis económicas han tenido expresiones particulares y complejas para este sector, agravado por los obstáculos para su inserción laboral y social. A nivel internacional se reconoce que el déficit de trabajo decente en este sector es de gran magnitud y amplia heterogeneidad debido a que los niveles en materia de educación, competencias y habilidades, tecnología y capital exigidos en dicha economía son muy bajos y, por otro, porque los jóvenes necesitan contar con ingresos básicos, lo cual se traduce en un círculo vicioso de bajos niveles de productividad, ingresos e inversión.

Ante esta situación, se exigen políticas sociolaborales diferenciadas para cada grupo juvenil y que el crecimiento económico genere empleos de calidad. Por ello, en el ámbito de la formación, las competencias implican que el proceso de enseñanza y el aprendizaje no debe circunscribirse exclusivamente a la mera adquisición de conocimientos sino incluir los tres saberes: el saber ser, el saber conocer y el saber hacer y, en el ámbito laboral, la expresión se liga a la inserción en el empleo.

Así, la formación se presenta como un elemento estratégico para aumentar la empleabilidad de los jóvenes y la productividad de las empresas. Entre las estrategias destacan: programas de incentivos a la formalización, piso básico de protección social, educación, fortalecimiento de la educación y formación de competencias, así como la iniciativa empresarial.

En el ámbito económico, la obra ofrece claridad conceptual que facilita la comprensión del análisis, pese al uso de herramientas técnicas como ecuaciones. Asimismo, dentro del nivel microeconómico, la distinción entre el trabajador formal y el informal permite entender la diferencia salarial entre ambas categorías. Se enuncian las relaciones causales y se establecen con datos y gráficas la evidencia para hacer sus aseveraciones y conclusiones sobre el impacto y costo económico del fenómeno.

Cabe destacar el análisis comparativo que ofrece la obra, porque un examen unilateral dejaría en la oscuridad una serie de elementos esenciales al no percibirse claramente, mientras que el marco comparativo entre México y España cuya exposición descriptiva permite apreciar, de manera general los aspectos del tema y sus particularidades en cada país, para poner en evidencia sus convergencias y divergencias y orientar la construcción jurídica del tema.

Otro aspecto interesante del libro es que, en cada uno de los artículos, no sólo se analiza el problema, sino que también se formulan propuestas y soluciones, elementos que enriquecen el trabajo desarrollado con los que se pretende cubrir los vacíos, extraer aprendizajes sobre los límites y posibilidades de las arquitecturas jurídicas e institucionales. Entre algunas de las medidas destacan: a) el uso de indicadores para medir la precariedad y exclusión social, b) para el caso mexicano, se propone avanzar hacia la formalización plena de amplios sectores y c) en el tema español se sugiere reforzar la regularidad y el cumplimiento efectivo de la legalidad laboral en sectores con presencia de trabajo no declarado o relaciones encubiertas, d) frente a los retos del empleo atípico y la erosión de las cotizaciones, plantea que la expansión de derechos puede articularse mediante esquemas híbridos de protección. Todo lo anterior, con el objetivo de su medición, reducción, consecución del trabajo decente y sin olvidar la inclusión de la perspectiva de género.

Respecto a la metodología, en el desarrollo de los trabajos se observa una estructura y articulación del fenómeno de la informalidad y se ofrece una exposición sistematizada y ordenada del tema.

Asimismo, en la obra, se aprecia que, en el análisis sustantivo del problema planteado, los diversos artículos cuentan con una fundamentación teórica suficiente, apoyo en normas internacionales un tratamiento bajo diversos enfoques dada la complejidad del fenómeno, a saber: jurídico-institucional de carácter funcional y comparado, que combina revisión normativa y jurisprudencial, literatura doctrinal, planes gubernamentales y datos empíricos.

Lo anterior, permite identificar las características y los sectores donde es más propensa la informalidad, así como la revisión y evaluación de las acciones y políticas implementadas, la asignación de presupuestos y, por ende, sus resultados.

La obra constituye un significativo aporte a la doctrina, a la comprensión y al análisis del fenómeno de la informalidad en sus diversas dimensiones, marcos jurídicos e instituciones y contribuye al debate sobre este complejo y sensible tema social. Además, se trata de un trabajo actual, sólido y bien documentado, como lo evidencian sus seis excelentes capítulos.

Igualmente, puede señalarse que el libro deja el espacio abierto para el surgimiento de nuevas hipótesis y, sobre todo, futuras investigaciones ya que superar el empleo en la informalidad es el principal desafío en materia de desarrollo en todos los países y es obligado para la consecución del trabajo decente, definido por la OIT como “aquel productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para manifestar sus preocupaciones, se organicen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Por último, no me queda más felicitar a todas las personas que hicieron posible este trabajo e invitar a los lectores a sumergirse en esta problemática.

María Ascensión Morales Ramírez

Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la UNAM

INTRODUCCIÓN GENERAL

INFORMALIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL EN MÉXICO: ARQUITECTURA INSTITUCIONAL, DERECHOS LABORALES, POLÍTICAS PÚBLICAS Y COSTES ECONÓMICOS

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad Loyola, España)

La informalidad laboral constituye uno de los problemas estructurales más persistentes de las economías latinoamericanas y, de manera particularmente significativa, del caso mexicano. En México, más de la mitad de la población ocupada desarrolla su actividad fuera de los mecanismos formales de regulación laboral y de acceso a la seguridad social, lo que sitúa al país entre las economías con mayores niveles de empleo no protegido dentro del conjunto de las economías emergentes. Más que una simple anomalía del mercado de trabajo, esta realidad revela una tensión institucional de mayor alcance: las dificultades para articular sistemas de protección social capaces de garantizar derechos efectivos a la población trabajadora en contextos caracterizados por elevada heterogeneidad productiva, trayectorias laborales fragmentadas y una estrecha vinculación histórica entre empleo formal y acceso a los derechos sociales.

Este libro parte de una premisa central: la persistencia de la informalidad laboral en México no puede comprenderse únicamente como el resultado de fallos del mercado de trabajo ni como una simple consecuencia de la debilidad de los mecanismos de inspección o fiscalización laboral. Por el contrario, la informalidad refleja, en gran medida, las tensiones derivadas del modo en que se han configurado históricamente los sistemas de protección social. En particular, la estrecha vinculación entre empleo formal y acceso a los derechos sociales ha generado una arquitectura institucional que excluye de los mecanismos contributivos de protección a amplios sectores de la población trabajadora.

Desde esta perspectiva, la informalidad laboral se ha convertido en uno de los problemas centrales para el estudio contemporáneo del trabajo, la protección social y el desarrollo económico. Lejos de constituir un fenómeno marginal o residual, la informalidad refleja tensiones profundas en la forma en que las economías modernas organizan la relación entre producción, empleo y derechos sociales. Comprender sus causas, su persistencia y sus efectos constituye, por tanto, una tarea fundamental tanto para el análisis académico como para el diseño de políticas públicas orientadas a fortalecer las bases institucionales del Estado social.

La literatura académica sobre informalidad laboral ha experimentado una evolución significativa desde sus primeras formulaciones en la década de 1970. En sus interpretaciones iniciales, la informalidad fue concebida como un fenómeno transitorio

asociado a los procesos de industrialización incompleta y a las limitaciones estructurales del desarrollo económico. Bajo esta perspectiva, el empleo informal aparecía como un segmento residual del mercado laboral destinado a desaparecer gradualmente a medida que avanzaran los procesos de modernización económica.

Sin embargo, investigaciones posteriores procedentes de la economía institucional, la sociología del trabajo y el derecho laboral han demostrado que la informalidad no constituye simplemente un vestigio del atraso económico, sino una característica persistente de los mercados laborales contemporáneos. En muchos contextos, lejos de reducirse con el crecimiento económico, la informalidad ha coexistido con procesos de expansión económica, transformación productiva y reformas institucionales.

En el caso mexicano, el estudio de la informalidad ha estado dominado durante décadas por aproximaciones procedentes principalmente de la economía del desarrollo y de la economía política. Estas perspectivas han subrayado el papel de los incentivos institucionales, del diseño de los sistemas de seguridad social y de determinadas distorsiones regulatorias en la configuración del mercado de trabajo. Paralelamente, desde el ámbito del derecho laboral y de los estudios institucionales del trabajo se ha destacado la importancia de las instituciones laborales, de la capacidad regulatoria del Estado y de la configuración histórica de las relaciones laborales en la explicación de la persistencia de la informalidad.

Entre las contribuciones más influyentes en este debate destacan, por un lado, los trabajos de Santiago Levy, que han interpretado la informalidad como el resultado de los incentivos económicos generados por el diseño de los sistemas de protección social y de las políticas públicas que separan la seguridad social contributiva de los programas sociales no contributivos. Desde esta perspectiva, la expansión del empleo informal respondería fundamentalmente a distorsiones en los incentivos económicos que enfrentan trabajadores y empresas. Por otro lado, autoras como Graciela Bensusán han subrayado el papel de las instituciones laborales, de la regulación del empleo y de la capacidad estatal para hacer cumplir la legislación laboral en la explicación de la persistencia de la informalidad en México y en América Latina.

Sin restar valor a estas contribuciones, este libro propone un enfoque analítico diferente que busca integrar y ampliar estas interpretaciones. Frente a las explicaciones que enfatizan principalmente los incentivos económicos o la debilidad de las instituciones laborales, la hipótesis central de esta obra sostiene que la informalidad laboral puede entenderse más adecuadamente como el resultado de una arquitectura institucional de protección social que vincula el acceso efectivo a los derechos sociales con la inserción formal en el empleo.

En este sentido, la tesis central del libro puede sintetizarse en la siguiente proposición: la informalidad laboral en México no puede entenderse únicamente como un fallo del mercado de trabajo o como una debilidad de la regulación laboral, sino como el resultado de una arquitectura institucional de protección social que vincula el acceso efectivo a los derechos sociales con la inserción formal en el empleo.

En esta obra se utiliza el concepto de arquitectura institucional de la protección social para referirse al conjunto de reglas, instituciones y mecanismos que organizan el

acceso a los derechos sociales y que determinan la relación entre empleo, ciudadanía social y protección frente a los riesgos sociales. Desde esta perspectiva, la informalidad no es únicamente el resultado de decisiones individuales de trabajadores y empresas ni un simple fallo de la regulación laboral, sino una consecuencia estructural del modo en que los sistemas de protección social han sido históricamente diseñados.

La contribución principal de este libro es doble. En primer lugar, propone una reinterpretación institucional de la informalidad laboral que desplaza el análisis desde los incentivos individuales o la debilidad de las instituciones laborales hacia el diseño estructural de los sistemas de protección social. En segundo lugar, integra el análisis jurídico del trabajo con el estudio de las políticas públicas y de los costes económicos de la informalidad, ofreciendo un marco analítico interdisciplinar que permite comprender la persistencia de este fenómeno en economías caracterizadas por elevada heterogeneidad productiva.

Desde esta perspectiva, la informalidad no es únicamente un problema del mercado de trabajo ni exclusivamente una cuestión de regulación jurídica; constituye, ante todo, una manifestación de las tensiones existentes en la arquitectura institucional de los sistemas de protección social. Cuando el acceso a los derechos sociales depende fundamentalmente de la inserción formal en el empleo, amplios sectores de la población trabajadora quedan inevitablemente excluidos de los mecanismos de protección contributiva, lo que contribuye a reproducir dinámicas persistentes de segmentación laboral y desigualdad social.

Esta situación no solo afecta a las condiciones laborales individuales, sino que tiene implicaciones profundas para el funcionamiento general del sistema económico y para la sostenibilidad de los sistemas de protección social. La existencia de amplios sectores de empleo informal reduce la base contributiva de los sistemas de seguridad social, limita la capacidad redistributiva del Estado y genera distorsiones que afectan tanto a la productividad económica como a la competencia entre empresas.

El análisis desarrollado en este libro se apoya asimismo en un enfoque conceptual que entiende la informalidad como un continuum de protección social. Frente a las aproximaciones tradicionales que establecen una distinción estrictamente binaria entre empleo formal e informal, este enfoque reconoce que las trayectorias laborales contemporáneas se sitúan a lo largo de un espectro de grados variables de acceso a derechos laborales y sociales.

La obra se estructura en torno a tres grandes ejes analíticos. En primer lugar, se examinan los fundamentos conceptuales y normativos de la informalidad laboral, analizando su evolución histórica, sus principales interpretaciones teóricas y sus implicaciones desde la perspectiva de los derechos laborales y de los derechos fundamentales. En segundo lugar, se analiza la arquitectura institucional de la protección social y las respuestas normativas desarrolladas frente a la informalidad, incorporando un análisis jurídico comparado que permite situar el caso mexicano en un contexto más amplio. Finalmente, el libro examina las políticas públicas orientadas a la reducción de la informalidad y presenta una aproximación empírica al estudio de los costes económicos asociados a este fenómeno.

A partir de esta estructura, el análisis desarrollado en la obra se articula en torno a tres preguntas fundamentales: ¿en qué medida la persistencia de la informalidad laboral refleja limitaciones estructurales en la arquitectura institucional de los sistemas de protección social?, ¿qué papel desempeñan las instituciones laborales y las políticas públicas en la producción o mitigación de estos procesos?, y ¿cuáles son los costes económicos y sociales asociados a la existencia de amplios sectores de empleo informal?

En última instancia, el objetivo de esta obra es contribuir al debate académico y de política pública sobre las estrategias necesarias para avanzar hacia mercados de trabajo más inclusivos y sistemas de protección social capaces de garantizar derechos efectivos a toda la población trabajadora.

En este sentido, el análisis desarrollado en esta obra pretende contribuir a una agenda de investigación más amplia sobre la relación entre trabajo, protección y ciudadanía sociales en economías caracterizadas por elevados niveles de heterogeneidad productiva. Comprender la persistencia de la informalidad exige desplazar el foco del análisis desde las decisiones individuales de trabajadores y empresas hacia el diseño institucional de los sistemas de protección social y su capacidad para universalizar el acceso a los derechos sociales. Desde esta perspectiva, el estudio de la arquitectura institucional de la protección social no solo permite explicar la persistencia de la informalidad laboral en México, sino que también abre nuevas vías de investigación sobre las condiciones institucionales necesarias para construir sistemas de protección social más inclusivos, sostenibles y compatibles con mercados de trabajo crecientemente diversos y fragmentados.

CAPÍTULO 1

INFORMALIDAD LABORAL EN MÉXICO: CONCEPTO EN CRISIS, DIAGNÓSTICO Y AGENDA AMPLIADA

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad Loyola, España)

Ana Cecilia Gerson Anzola

Profesora de Derecho del Trabajo (Escuela Libre de Derecho, México)

1. INTRODUCCIÓN: LA INFORMALIDAD COMO CONCEPTO EN CRISIS (CON ENFOQUE EN MÉXICO)

1.1 Genealogía del concepto y su circulación global

La noción de informalidad laboral emergió en los años setenta para nombrar aquello que las cuentas nacionales y los marcos regulatorios no lograban capturar. A partir del célebre trabajo de campo de Keith Hart en Accra, el *informal sector* se entendió como un conjunto heterogéneo de actividades generadoras de ingresos situadas fuera de los registros administrativos, pero no necesariamente fuera de la legalidad (Hart 1973). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) amplificó este concepto en *Employment, Incomes and Equality* (OIT 1972), dotándolo de alcance programático: pequeños autoempleos, baja productividad y escasa regulación, en oposición a un sector formal asalariado y protegido.

Esta lectura dual se alineaba con el optimismo desarrollista propio de la teoría de la modernización. En particular, el modelo de Lewis (1954) asumía que la industrialización absorbería progresivamente el “excedente” de mano de obra del sector tradicional, de modo que la informalidad tendería a desaparecer como residuo transitorio del subdesarrollo.

1.2 De la teleología modernizadora a la crítica estructural

La experiencia histórica desmintió esta teleología. La informalidad no solo persistió, sino que se transformó en contextos de crecimiento económico, urbanización y apertura comercial (Portes y Castells 1989). La crítica estructural, formulada

tempranamente por Tokman (1992), puso de relieve el sesgo de una modernización lineal que confunde registro con desarrollo y legalidad formal con protección efectiva.

En paralelo, las ciencias sociales desplazaron el foco hacia la funcionalidad sistémica de la informalidad. Lejos de constituir un “afuera” del sistema económico, la informalidad provee flexibilidad, reduce costos laborales, amortigua crisis macroeconómicas y se integra en cadenas productivas formales mediante subcontratación y externalización de riesgos (Portes 2000). En este sentido, la economía “sin licencia, pero no sin lógica” aparece como un modo estructural de organización del trabajo en economías segmentadas.

Este giro analítico se acompañó de un corrimiento normativo relevante: de estrategias orientadas a la erradicación de la informalidad hacia enfoques centrados en la gestión de transiciones. La Recomendación núm. 204 de la OIT (2015) reencuadra el problema como un déficit de derechos y de protección social, y no como una mera falta de registro administrativo, proponiendo políticas integrales de empleo, protección y diálogo sociales.

1.3 Hechos estilizados en América Latina y el caso mexicano

En América Latina y el Caribe, **casi la mitad** de la población ocupada se inserta en condiciones de informalidad, con importantes variaciones entre países y grupos sociales (OIT 2024). Las tasas presentan gradientes sistemáticos por edad, sexo, nivel educativo y territorio; las brechas de género se asocian de manera consistente con la carga de cuidados no remunerados y con procesos de segmentación ocupacional (CONEVAL 2023).

En México, la informalidad representa de forma persistente una proporción mayoritaria del empleo. Una fracción sustantiva de la población ocupada carece de afiliación contributiva a los sistemas de seguridad social (IMSS/ISSSTE) y presenta densidades de cotización insuficientes para el acceso efectivo a pensiones contributivas (INEGI 2024; OIT–INEGI–STPS 2024). El fenómeno se concentra en sectores como el comercio minorista, la construcción, los servicios personales y el trabajo doméstico remunerado, con sobrerrepresentación de mujeres, jóvenes y personas mayores.

La agenda reciente ha combinado reformas laborales orientadas a la democratización sindical (2019), la restricción de la subcontratación abusiva (DOF, 23 de abril de 2021) e incentivos fiscales como el Régimen Simplificado de Confianza (RESICO), junto con mecanismos de incorporación voluntaria al IMSS. Sin embargo, la persistencia del fenómeno sugiere que estas medidas, centradas en la inscripción administrativa, resultan insuficientes si no se traducen en una mejora sustantiva de la protección efectiva en materia de salud, ingresos, ceses y derechos colectivos.

1.4 *Problemas de medición: del enfoque registral a la protección efectiva*

La métrica dominante en México —en particular la Tasa de Informalidad Laboral (TIL1)— integra tanto el empleo informal del sector informal como diversas formas de informalidad presentes dentro del sector formal, lo que permite captar situaciones de vulnerabilidad laboral más allá de la forma empresarial (INEGI 2024). No obstante, incluso con esta amplitud, la medición tiende a reflejar con mayor precisión el **estatus administrativo u ocupacional** que las **capas de protección efectiva** experimentadas por los trabajadores.

De ello se derivan dos limitaciones analíticas relevantes. En primer lugar, se producen **clasificaciones espurias de formalidad**, en las que trabajadores con contrato, RFC o inserción en unidades registradas carecen de estabilidad, representación colectiva o cobertura continua de seguridad social. En segundo lugar, existe una **subcaptura de arreglos parciales de protección**, como coberturas no contributivas, comunitarias o familiares, que no siempre son recogidas por los instrumentos estadísticos estándar.

Nota metodológica: La TIL1 (INEGI) se construye como la suma —sin duplicar— de la población ocupada vulnerable por la naturaleza de la unidad económica y de aquella cuyo vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Incluye, por tanto, el sector informal, la agricultura de subsistencia y el empleo sin protección de seguridad social incluso dentro de unidades formalmente registradas. Las cifras presentadas en este capítulo corresponden a **promedios anuales**, calculados a partir de tabulados históricos de la ENOE; cuando procede, deben interpretarse considerando ajustes metodológicos introducidos en la serie.

Sobre esta base, el capítulo propone desplazar el foco analítico hacia una medición de la formalidad basada en **derechos efectivos** —salud, pensión, protección frente a ceses, ingresos mínimos y derechos colectivos— en línea con la R.204 (OIT 2015) y con enfoques comparados sobre riesgo social y precariedad en la inclusión (Beck 1999; Castel 2003).

1.5 *Vectores contemporáneos de transformación*

Diversas dinámicas recientes reconfiguran las fronteras entre formalidad e informalidad:

- **Plataformización y subordinación digital.** Los algoritmos gestionan la asignación de tareas, la evaluación del desempeño y la aplicación de sanciones, encubriendo relaciones de dependencia económica bajo formas civiles o mercantiles (De Stefano 2016). Esta dinámica tensiona los criterios clásicos de subordinación, ajenidad y dependencia propios del Derecho del Trabajo (Supiot 2010).

- **Cadenas globales de valor y subcontratación.** La presión por costos y tiempos se desplaza a lo largo de la cadena productiva, empujando eslabones hacia zonas

grises de regulación. La informalidad puede así anidar dentro de empresas formales (*informalidad intra-firma*), fenómeno que las métricas puramente registrales tienden a subestimar (Portes 2000).

- **Heterogeneidad territorial y de cuidados.** Persisten desigualdades rurales-urbanas y regionales, así como cargas de cuidado que erosionan la densidad contributiva femenina (CONEVAL 2023). Las trayectorias laborales discontinuas resultantes no encajan con esquemas contributivos rígidos.

1.6 *Tesis del capítulo y contribución*

La tesis central del capítulo es que la categoría clásica de informalidad —centrada en productividad y registro— resulta insuficiente para el análisis del caso mexicano contemporáneo. Se propone, en su lugar, conceptualizar la informalidad como un **continuum de desprotección**, medible a partir de cinco dimensiones: (i) salud, (ii) pensión, (iii) protección frente a ceses, (iv) garantía de ingresos mínimos y (v) derechos colectivos.

Este enfoque permite distinguir entre registro y protección sustantiva, identificar informalidad dentro de la formalidad y alinear políticas laborales y sociales bajo el principio de universalismo con proporcionalidad contributiva, ampliamente discutido en la literatura comparada (CEPAL 2019).

1.7 *Preguntas de investigación y hoja de ruta*

El capítulo se articula en torno a dos preguntas:

(P1) ¿Qué fenómenos explica la informalidad entendida como continuum de desprotección que no son captados por el enfoque registral?
(P2) ¿Qué consecuencias normativas e institucionales se derivan para el diseño de transiciones a la formalidad centradas en la protección efectiva?

Las secciones siguientes desarrollan el marco teórico, el diagnóstico empírico y una agenda de política pública que, más que imponer una formalización administrativa inmediata, **sugiere** mecanismos progresivos de acumulación de derechos, apoyados en evidencia comparada sobre microcotización, portabilidad de derechos y modelos de inspección basados en riesgo (OCDE; CEPAL; OIT

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL: HACIA UNA DEFINICIÓN INTEGRADA

2.1 *Definición y tipología del empleo informal*

El concepto de informalidad laboral ha experimentado una evolución sustantiva desde su formulación inicial en la década de 1970. Lejos de constituir una categoría homogénea, remite hoy a un campo conceptual plural que abarca fenómenos interrelacionados pero analíticamente distinguibles: la economía informal, el sector informal y el empleo informal propiamente dicho. Cada una de estas nociones expresa una dimensión —macro, meso o micro— de un mismo problema estructural: la exclusión parcial o total del trabajo de las garantías normativas y de protección social.

La Organización Internacional del Trabajo ha desempeñado un papel central en la sistematización conceptual y estadística de estas categorías. Su Tesauruso distingue entre *trabajo* —toda actividad humana productora de bienes o servicios, remunerada o no— y *empleo*, entendido como trabajo realizado a cambio de una remuneración monetaria (OIT 2018). Esta distinción no es meramente terminológica, sino que tiene implicaciones directas para la medición de la informalidad y para el alcance de las políticas públicas.

La definición operativa de empleo informal adoptada por la OIT en la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2003) supuso un punto de inflexión metodológico. En ella se estableció que el empleo informal comprende todas las actividades remuneradas que no están amparadas por la legislación laboral o de seguridad social, con independencia de que se desarrollen en unidades económicas formales o informales (OIT 2003). Esta aproximación permitió superar la identificación automática entre informalidad y sector informal, poniendo de relieve la existencia de informalidad dentro de empresas formalmente constituidas.

El esquema de seis categorías definido por la OIT —trabajadores por cuenta propia, empleadores informales, trabajadores familiares auxiliares, miembros de cooperativas informales, asalariados en empleos informales y productores para autoconsumo— sigue siendo una referencia central para la estadística laboral. Su principal aporte consiste en visibilizar la heterogeneidad interna del fenómeno y en cuestionar la dicotomía formal/informal como criterio analítico suficiente.

Con posterioridad, la OIT avanzó hacia un enfoque gradual o de *continuum*, en el que la informalidad se concibe como un espectro de protección deficiente más que como una condición binaria (OIT 2015). Desde esta perspectiva, la formalidad se define por el grado de efectividad de los derechos laborales y sociales, y no exclusivamente por el cumplimiento registral. Ello permite identificar zonas de penumbra jurídica donde proliferan figuras laborales atípicas, como el trabajo autónomo económicamente dependiente, la temporalidad encadenada o el trabajo mediado por plataformas digitales.

Este desplazamiento conceptual sitúa el análisis de la informalidad en el terreno del derecho social comparado y de la economía institucional. Más que una anomalía

estadística, la informalidad aparece como una falla sistemática en la traducción normativa del trabajo en derechos, que afecta a la calidad de la ciudadanía social. Como señala Supiot (2010), la precariedad ya no se localiza únicamente en los márgenes del empleo, sino que tiende a colonizar su centro.

2.2 *Conceptos clave: progreso, justicia social y derechos*

La informalidad laboral no puede comprenderse de forma adecuada sin atender a las categorías normativas que estructuran la relación entre economía, derecho y sociedad. En particular, las nociones de progreso económico, justicia social y derechos laborales como derechos humanos constituyen el armazón teórico desde el cual se articula el análisis.

En la tradición económica clásica, el progreso se asoció al incremento de la productividad y a la expansión de los mercados (Smith 1776). Posteriormente, Keynes introdujo una concepción del progreso vinculada al pleno empleo y a la intervención estatal para corregir fallos de mercado (Keynes 1936), mientras que Schumpeter lo redefinió como un proceso dinámico de destrucción creativa impulsado por la innovación (Schumpeter 1942). En la economía contemporánea, sin embargo, el progreso económico se evalúa crecientemente en función de su capacidad para traducirse en bienestar inclusivo y reducción de desigualdades. Desde esta óptica, la persistencia de altos niveles de informalidad constituye un indicador de progreso incompleto.

La noción de justicia social, incorporada tempranamente al constitucionalismo social y al mandato fundacional de la OIT (1919), refuerza esta lectura. La justicia social no se limita a la redistribución de recursos, sino que incluye dimensiones de reconocimiento y representación (Fraser 2003). La informalidad, en este sentido, no solo implica menores ingresos, sino también invisibilidad institucional y ausencia de voz colectiva.

Finalmente, los derechos laborales forman parte del núcleo de los derechos humanos de segunda generación. El concepto de trabajo decente, formulado por la OIT a finales del siglo XX, articula empleo productivo, protección social, derechos fundamentales y diálogo social como pilares indisociables. Desde esta perspectiva, la informalidad representa una vulneración estructural de derechos humanos básicos, más que un mero déficit administrativo.

2.3 *La informalidad como fenómeno estructural*

El enfoque estructuralista de la informalidad se remonta a la teoría dualista del desarrollo económico, formulada por Lewis (1954). Sin embargo, la experiencia latinoamericana mostró que la coexistencia de sectores de alta y baja productividad no

tiende a resolverse con el crecimiento económico, sino que se reproduce y, en algunos casos, se profundiza.

Autores como Tokman (1992) y Nun (1987) demostraron que la informalidad cumple una función adaptativa en economías periféricas: absorbe fuerza de trabajo excedente sin elevar los costos laborales del sector formal. Desde esta óptica, la informalidad no es una disfunción del sistema, sino un mecanismo estructural de ajuste.

La literatura institucionalista complementa este diagnóstico al señalar que la informalidad también responde a incentivos racionales frente a marcos regulatorios fragmentados, sistemas fiscales regresivos y baja confianza en las instituciones (Perry et al. 2007). Asimismo, la economía informal se integra funcionalmente al capitalismo global como una “zona de flexibilidad estructural” donde se externalizan riesgos y costos (Portes y Castells 1989; Portes 2000).

En síntesis, la informalidad en México puede entenderse como el resultado de una combinación de heterogeneidad productiva, debilidad institucional y segmentación social. Esta configuración explica su persistencia incluso en contextos de crecimiento y limita la eficacia de políticas centradas exclusivamente en la formalización administrativa.

3. PANORAMA DE LA INFORMALIDAD EN MÉXICO

3.1 *Evolución histórica y tendencias recientes*

Desde mediados de los años ochenta, la informalidad laboral se consolidó como un rasgo estructural del mercado de trabajo mexicano. La crisis del modelo de sustitución de importaciones y la posterior liberalización económica generaron un patrón de crecimiento con baja capacidad de absorción de empleo formal, desplazando a amplios contingentes de trabajadores hacia actividades de autoempleo o microemprendimiento sin cobertura institucional (Bensusán y Florez 2024).

Los datos de la ENOE muestran que, aunque la ocupación total ha crecido de manera sostenida, la proporción de empleo informal se ha mantenido relativamente estable durante las últimas dos décadas. Este comportamiento confirma que la informalidad no responde únicamente a fluctuaciones cíclicas, sino a condiciones estructurales de inserción laboral (Ovando-Aldana 2021).

Las crisis recientes refuerzan este diagnóstico. Mientras que en la crisis financiera de 2008–2009 la informalidad actuó como válvula de ajuste, la pandemia de COVID-19 evidenció sus límites como mecanismo de resiliencia social, al exponer a millones de trabajadores sin protección frente a shocks de ingreso y de salud (Maurizio 2021; OIT 2021). La recuperación posterior mostró, no obstante, una rápida recomposición del empleo informal, confirmando su carácter estructural.

3.2 Sectores y perfiles sociodemográficos

La informalidad se distribuye de manera desigual por sectores, territorios y grupos sociales. El comercio minorista, la agricultura de subsistencia, la construcción y los servicios personales concentran una proporción significativa del empleo informal, mientras que el trabajo doméstico remunerado presenta tasas especialmente elevadas pese a las reformas normativas recientes.

Las mujeres enfrentan una doble penalización derivada de la división sexual del trabajo y de la ausencia de políticas de corresponsabilidad, lo que se traduce en trayectorias laborales discontinuas y baja densidad contributiva (CONEVAL 2023). Asimismo, persisten brechas territoriales marcadas entre regiones industrializadas y zonas rurales o del sur del país.

La expansión del trabajo en plataformas digitales introduce nuevas configuraciones de informalidad, caracterizadas por una formalidad fiscal sin protección laboral. La evidencia comparada muestra que, en ausencia de marcos regulatorios claros, estas formas de empleo tienden a reproducir esquemas de dependencia económica y precarización (De Stefano 2016; OIT 2023).

3.3 Comparación internacional

En el contexto latinoamericano, México se sitúa de forma persistente por encima del promedio regional de informalidad. Países como Uruguay, Chile o Costa Rica presentan tasas sensiblemente inferiores, asociadas a sistemas de protección social más integrados, mayor cobertura contributiva y políticas activas de empleo (CEPAL 2024).

La evidencia comparada sugiere que la reducción sostenida de la informalidad no depende únicamente del nivel de desarrollo económico, sino del diseño institucional de los regímenes de bienestar y de la articulación entre políticas laborales, fiscales y sociales. En este sentido, la informalidad mexicana refleja una arquitectura institucional segmentada que limita la acumulación progresiva de derechos.

4. REDEFINICIÓN JURÍDICA E INSTITUCIONAL: DE LA INSCRIPCIÓN A LA PROTECCIÓN EFECTIVA

Las políticas tradicionales frente a la informalidad han privilegiado la formalización administrativa, bajo el supuesto de que el registro conduce automáticamente a la protección. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que la inscripción legal no garantiza por sí misma estabilidad ni acceso efectivo a derechos sociales.

Por ello, resulta analíticamente más fructífero definir la formalidad en función de la protección efectiva experimentada por los trabajadores. Este enfoque permite evaluar la calidad del empleo más allá del estatus jurídico y alinear la política laboral con objetivos de ciudadanía social.

La literatura comparada ofrece evidencia relevante sobre instrumentos que facilitan transiciones graduales hacia la formalidad. Estudios de la CEPAL y la OCDE documentan que esquemas de **microcotización proporcional, portabilidad de derechos y pisos universales no contributivos** pueden incrementar la cobertura sin generar efectos adversos significativos sobre el empleo (CEPAL 2019; OCDE 2023). Asimismo, experiencias de **inspección laboral basada en riesgo** han mostrado mejoras en el cumplimiento normativo con menores costos administrativos, especialmente cuando se combinan con incentivos positivos (OECD 2020).

Desde esta perspectiva, la formalización deja de concebirse como un salto binario y se entiende como un proceso dinámico de acumulación de derechos, compatible con trayectorias laborales heterogéneas.

5. IMPLICACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA Y TRANSICIÓN A LA FORMALIDAD

A partir del diagnóstico y del marco conceptual desarrollado, este capítulo **sugiere** una estrategia multidimensional de transición hacia la formalidad, articulada en seis ejes interdependientes:

1. **Medición orientada a derechos**, complementando los indicadores existentes con métricas de densidad contributiva y acceso efectivo a prestaciones.
2. **Puentes institucionales hacia la formalidad**, mediante esquemas de cotización proporcional y portabilidad, apoyados en evidencia comparada.
3. **Regulación del trabajo en plataformas**, incorporando criterios de subordinación económica y transparencia algorítmica, como muestran experiencias europeas recientes.
4. **Perspectiva de género y cuidados**, mediante reconocimiento de períodos de cuidado y cotizaciones estatales compensatorias.
5. **Enfoque territorial**, con pisos universales en regiones de baja formalización.
6. **Cumplimiento inteligente**, combinando inspección basada en riesgo con incentivos al cumplimiento.

Estas líneas de actuación no pretenden agotar el debate, sino ofrecer un marco analítico coherente para repensar la informalidad desde la protección efectiva. La formalización, entendida así, se configura como un instrumento de ciudadanía social y no como una mera exigencia administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Beck, Ulrich. *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press, 1999.
- Bensusán, Graciela, y Nelson Florez Vaquiro. *Informalidad laboral en México: diagnóstico y agenda de política pública*. Ciudad de México: FLACSO México y Expertise France, 2024.
- Castel, Robert. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* París: Seuil, 2003.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). *Universalismo sensible a las diferencias: una propuesta de política social inclusiva en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, 2019.
- CEPAL. *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2024*. Santiago de Chile: CEPAL, 2024.
- CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social). *Medición de la pobreza y acceso a la seguridad social en México*. Ciudad de México: CONEVAL, 2023.
- De Stefano, Valerio. “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork, and Labour Protection in the Gig Economy.” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, no. 3 (2016): 471–504.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del INFONAVIT y del Código Fiscal de la Federación, en materia de subcontratación.” 23 de abril de 2021.
- Fraser, Nancy. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Con Axel Honneth. Londres: Verso, 2003.
- Hart, Keith. “Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana.” *The Journal of Modern African Studies* 11, no. 1 (1973): 61–89.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Metodología y tabulados históricos*. Aguascalientes: INEGI, 2024.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), resultados 2024–2025*. Aguascalientes: INEGI, 2025.
- Keynes, John Maynard. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Londres: Macmillan, 1936.
- Lewis, W. Arthur. “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour.” *The Manchester School* 22, no. 2 (1954): 139–191.
- Maurizio, Roxana. *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT, 2021.
- Nun, José. *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1987.

- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). *Regulatory Enforcement and Inspections Toolkit*. París: OECD Publishing, 2018.
- OCDE. *Employment Outlook 2023*. París: OECD Publishing, 2023.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Ginebra: OIT, 1972.
- OIT. *17th International Conference of Labour Statisticians: Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*. Ginebra: OIT, 2003.
- OIT. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Ginebra: OIT, 2008.
- OIT. *Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la formal*. Ginebra: OIT, 2015.
- OIT. *ILO Thesaurus*. Ginebra: OIT, 2018.
- OIT. *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT, 2024.
- OIT. *Digital Labour Platforms and the Future of Work in Latin America*. Ginebra: OIT, 2023.
- OIT–INEGI–STPS. *Panorama Laboral de México 2024*. Ginebra y Ciudad de México: OIT y Gobierno de México, 2024.
- Ovando-Aldana, Wendy, Celso Rodrigo Rivera-Rojo, y María del Carmen Salgado-Vega. “Características del empleo informal en México, 2005 y 2020.” *Papeles de Población* 27, no. 108 (2021): 147–184.
- Perry, Guillermo, William Maloney, Omar Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew Mason y Jaime Saavedra. *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, DC: Banco Mundial, 2007.
- Portes, Alejandro. “The Informal Economy.” *Perspectives on Labour and Income* 12, no. 1 (2000): 410–425.
- Portes, Alejandro, y Manuel Castells, eds. *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1989.
- Schumpeter, Joseph A. *Capitalism, Socialism and Democracy*. Nueva York: Harper & Brothers, 1942.
- Smith, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Londres: W. Strahan and T. Cadell, 1776.
- Supiot, Alain. *El espíritu de Filadelfia: La justicia social frente al mercado total*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2010.
- Tokman, Víctor E. “Beyond Regulation: The Informal Economy in Latin America.” *World Development* 20, no. 8 (1992): 1159–1178.

CAPÍTULO 2

LA INFORMALIDAD COMO NEGACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: ASPECTOS TEÓRICOS Y MÉTRICOS

Sebastián Coppoletta

Profesor de Derecho del Trabajo (Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina)

Violeta Guberman

Abogada y socióloga (Santa Fe, Argentina)

1. INTRODUCCIÓN

Sostener, como se pretende en este trabajo, que la falta de registración del contrato de trabajo (la informalidad de la relación laboral) implica la negación de los Derechos Fundamentales de la persona que trabaja requiere de una explicación de cómo se llega a la necesidad de protección de esa persona por medio del sistema jurídico. Y esa explicación es histórica, es decir, se da únicamente circunstanciada en un marco temporal designado por la implementación del capitalismo como modo de producción.

La persona humana (individual y colectivamente) asume la condición de vulnerable en el sistema económico capitalista dado que este impone sus propias necesidades de realización y que, por lo tanto, genera la reacción social en búsqueda de protección a través del sistema jurídico. Es precisamente esta vulnerabilidad la que justifica la necesidad de protección social y la aparición del principio protectorio en el sistema jurídico.

La informalidad laboral es un fenómeno que implica vulneración de derechos, que somete a las personas a exponerse a lógicas de mercado infrahumanas, que la exclusión social y la precariedad profundizan la desigualdad social, económica y cultural. A medida que la informalidad se instaura en el mercado laboral hace que las personas se encuentren expuestas a situaciones complejas de vulnerabilidad social.

Pero luego, una vez sostenido este diagnóstico, es necesario poder hablar sobre sus consecuencias negativas, pues si no podemos conocer el daño que esa informalidad ocasiona, entonces corremos el riesgo de quedarnos en un discurso meramente teórico, sin poder contar con un diagnóstico preciso de la situación que permita desarrollar políticas públicas que traten el tema.

Como corolario, en este trabajo nos proponemos determinar tanto las causas de la necesidad de protección como las consecuencias de su negación pues, en definitiva, se trata de la misma preocupación: el diagnóstico de la causa de necesidad de protección social señalará los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona, y las consecuencias

de la omisión de protección (informalidad) implican determinar cómo aquellos riesgos se materializan en daños concretos.

En este sentido, la pregunta general es reflexionar sobre el empleo informal en la medida en que genera precariedad y exclusión social; cómo se alimentan los espacios sociales de precariedad y exclusión, cómo se mantienen, y sobre todo, cómo se hacen y deshacen los estatutos normativos. Las respuestas disparadoras permitirán elaborar y construir dispositivos de pasaje de la informalidad a la formalidad. Cuando se logra observar el impacto social que genera que las personas que trabajan se encuentren en una situación de informalidad laboral, se logra identificar qué normativas son las adecuadas para crear, y qué dispositivos son válidos para su objetivo.

2. LA NECESIDAD DE PROTECCIÓN SOCIAL

La sociedad actual genera bienes y servicios en un modo de producción que denominamos “capitalista”, y la circulación y adquisición de los mismos se decide en una estructura que se denomina “mercado”, en el cual concurren quienes ofrecen aquellos bienes y servicios y quienes los demandan.

En la teoría social de Karl Marx, el "modo de producción capitalista" designa una forma histórica específica de organización social del trabajo y de apropiación de los productos generados por ese trabajo. Esta noción integra dos elementos fundamentales: las fuerzas productivas (medios de producción y fuerza de trabajo) y las relaciones sociales de producción (los vínculos que se establecen entre quienes poseen y quienes no poseen los medios de producción). Que el capitalismo sea un modo histórico de producción significa que no siempre la sociedad generó los bienes y servicios bajo las mismas relaciones: las sociedades feudales, por ejemplo, representan un modo de producción distinto al capitalismo.

El capitalismo se caracteriza por la propiedad privada de los medios de producción en manos de un sector de la sociedad, el cual se relaciona con quienes no integran este sector social a través del ofrecimiento de la fuerza de trabajo que realizan estos últimos. De esta forma, la sociedad se estructura en clases según se posea o no los medios de producción: la burguesía y el proletariado. La relación asimétrica que se establece entre ambas clases funda el núcleo estructural del modo de producción capitalista: la explotación del trabajo asalariado. Esta explotación no se basa en una apropiación directa o violenta (en el sentido de la esclavitud), sino en una forma mediada por el intercambio mercantil (acuerdo). Sin embargo, el valor que la persona trabajadora produce durante su jornada laboral excede el valor del salario que recibe. Esta diferencia, que Marx denomina “plusvalía”, es apropiada por el capitalista y constituye la fuente de ganancia del sistema. La acumulación de capital, entonces, se sustenta en la extracción continua de plusvalía.

El capital, denominado ahora como “la empresa”, produce los bienes y servicios para ofrecerlos en un mercado y, por ello, a la sociedad actual se la denomina “sociedad de mercado”, es decir, el mercado se encuentra en el centro de la estructura de la

sociedad. Ahora bien, y en lo que importa en materia de protección social, el modo de producción capitalista también necesitó que la empresa obtuviera sus insumos en el mercado para que, de esta forma, los costos de adquisición de los insumos puedan determinar la viabilidad económica de la empresa. Pero como la sociedad no siempre fue estructurada sobre el mercado, así como fue necesario construir el mercado como lugar de oferta de los bienes y servicios producidos, también fue necesario construir los mercados de los insumos de la producción.

Tomando una noción muy básica de “empresa”, podemos postular que es la organización de los factores de producción, y que estos últimos son los recursos económicos, la materia prima y el trabajo. Pues bien, el sistema capitalista de mercado necesitó construir un mercado para estos tres insumos. Para los recursos económicos se desarrolló todo el sistema comercial y financiero de acumulación de patrimonio (por ejemplo, las sociedades comerciales, los fideicomisos, los contratos de colaboración empresaria, etc.) y aprovechamiento de un capital ajeno (todo el sistema de crédito comercial, obligaciones negociables, etc.).

Y para los otros dos factores de la producción, el proceso de creación de mercados significó pagar un alto costo como sociedad. En tanto que ni la naturaleza ni la sociedad civil se encontraban subordinadas a la idea del mercado, por lo cual no tenían el carácter de mercancías destinadas a la transacción mercantil, fue necesario imponerles ese carácter aún en modo ficticio.

“El asunto crucial es éste: el trabajo, la tierra y el dinero son elementos esenciales de la industria; ellos también deben ser organizados en mercados; de hecho, esos mercados forman una parte absolutamente vital del sistema económico. Pero el trabajo, la tierra y el dinero no son obviamente mercancías; el postulado de que cualquier cosa que es comprada y vendida debe haber sido producida para la venta es enfáticamente falso con respecto a estos elementos. En otras palabras, de acuerdo con la definición empírica de mercancía, no son mercancías. El trabajo es tan solo el nombre de una actividad humana que pertenece a la vida misma, y que a su vez no es producida para la venta a menos que concurren razones enteramente diferentes, pues es una actividad que no puede ser separada del resto de la vida, no puede ser almacenada ni movilizadada. La tierra es solamente otro nombre para designar la naturaleza; ella no es producida por el hombre. Finalmente, el dinero es tan solo un símbolo del poder de compra que, como regla, no es producido de ningún modo sino que es creado por el mecanismo de la banca o las finanzas del Estado. Ninguno de esos elementos de la industria es producido para ser vendido. La definición del trabajo, la tierra y el dinero como mercancías es absolutamente ficticia”. (Polanyi, 2017:133).

En primer lugar, entender que la materia prima necesaria para la producción está a disposición de las empresas en un mercado significó transformar la naturaleza en un recurso apropiable a través de la propiedad privada y explotable en forma ilimitada. El ambiente natural en el cual se desarrolla la sociedad, que siempre fue entendido como un lugar común, colectivo, sobre el cual ningún sujeto podía reclamar un derecho particular, fue transformado en un ambiente particular, sobre el cual la persona que lo posee puede explotarlo a su antojo, en base al derecho de propiedad privada.

Jean-Jacques Rousseau (2014) identificó en este proceso el inicio de la problemática de la desigualdad social.

De esta forma, la transacción social entre las clases que permitió la explotación del proletariado fue posible gracias a la idea de que el trabajo asalariado iba a estar disponible para todas las personas, y si esa disponibilidad era asimismo posible era en función de que las empresas podían producir todos los bienes y servicios que el mercado aceptara porque tenían a su disposición en forma ilimitada y bajo la idea de costo de mercado (es decir, accesible según un precio) a toda la naturaleza para ser explotada. Esta relación ilimitadamente extractiva con la naturaleza es el origen de los problemas ambientales (Maya Ambía, 2014:147) y se encuentra bajo una seria revisión en la actualidad, sosteniéndose ahora que la producción se encuentra condicionada a ser sustentable; con lo cual, la empresa ya no produce sólo condicionada por el mercado de la oferta de los bienes y servicios producidos, sino también por la ausencia de mercado para sus insumos dada por un límite en el aprovechamiento de la naturaleza, más allá del cual no hay bienes disponibles en el mercado de insumos a pesar de que ellos existan en la naturaleza¹.

Finalmente, entender que el trabajo es un factor de la producción que la empresa obtiene en un mercado (al que usualmente denominamos “mercado de trabajo”) implicó transformar a todas las personas miembros de la sociedad en meros oferentes de su capacidad de trabajo, como un bien que se transa en el mercado, como una mercadería (ficticia). Por lo tanto, cada individuo concurre al mercado ofertando su capacidad de trabajo y compitiendo en esa oferta con los demás miembros de su propia clase proletaria, todos oferentes de trabajo, en la búsqueda de lograr satisfacer la demanda de la empresa. Como todo bien que se transa en el mercado, cuanto menor sea la calificación del trabajo ofertado (lo que se denomina la “commoditización del trabajo”) y mayor su oferta, el precio tiende a decrecer. En términos de trabajo, cuanto menor sea la calificación de la capacidad de trabajo de la persona y mayor la cantidad de personas que se ofrecen en estos términos, menor será el salario que la empresa ofrezca. Respecto a este proceso, Karl Marx (2015:104) sostuvo que producía la alienación de la persona humana, y para Karl Polanyi (2017:129 y 224) la inclusión del trabajo en el mercado destruye su arraigo en las relaciones sociales, familiares y comunitarias, generando efectos desintegradores en la vida social; con lo cual ambos coinciden en identificar que el modo de producción capitalista no sólo genera desigualdad estructural, sino que también desarraiga a las personas y socava los vínculos sociales, al someter la vida misma a la lógica del mercado.

Pero este sometimiento de la persona que trabaja a la lógica del mercado se produce, asimismo, en una sociedad de mercado. Esto implica que mientras la persona en tanto integrante de la clase proletaria solo tiene su capacidad de trabajo para ofertar en el mercado de insumos de la producción para obtener salario, al mismo tiempo todo lo que necesita para sostener la reproducción de su vida material, para mantenerse vivo, debe adquirirlo en el mercado de oferta de los bienes y servicios a través de una transacción económica que implica necesariamente la entrega de dinero.

¹ Un bosque es explotable no mientras existan los árboles que lo conforman, sino mientras su explotación garantice su sustentabilidad, es decir, su existencia hacia el futuro.

Es en esta doble condición de la persona reducida a proveedora de trabajo como insumo del proceso productivo pero, a la vez, como necesitada de adquirir los bienes y servicios necesarios para la reproducción de su vida material en que se impone la necesidad de protección social.

De esta forma, lo que para la empresa es una simple operación de transacción en el mercado de trabajo por el cual obtiene uno de los insumos del proceso productivo, para la persona es el acto esencial para tener la posibilidad de desarrollar su vida en la sociedad. Esta desigualdad de intereses ante la misma transacción de fuerza de trabajo por dinero implica la vulnerabilidad de la persona humana, en tanto depende de esa transacción para mantenerse con vida en una sociedad de mercado. Esta vulnerabilidad es lo que genera la necesidad de protección de la persona: la protección de no ser reducida a un mero proveedor de un insumo de la producción condicionado a la ley del mercado basado en la oferta y la demanda, cuando debe mantenerse vivo procurándose los bienes en una economía de mercado.

Esta vulnerabilidad socioeconómica explica la aparición del principio protectorio en el sistema jurídico.

Las expresiones más genuinas y directas del principio protectorio las encontramos en primer lugar, en la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 en la cual se expresa que uno de los principios sobre los que está basada esa organización es que “el trabajo no es mercancía”, y también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual reconoce “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, con lo cual la referencia a “ganarse la vida” si bien puede ser poco jurídica es, sin embargo, muy sincera en el sentido de que para la persona lo que realmente está en juego es la posibilidad de sostener su vida.

Como corolario, lo que genera la necesidad de protección social es esta transformación de la sociedad entera como individuos proveedores de fuerza de trabajo pero, a la vez, sometidos al mercado en lo que hace a la posibilidad de mantener su vida. A esta necesidad responde el Derecho, a través del principio protectorio, principalmente reconociendo esa necesidad en los textos constitucionales y desarrollando en función de ello dos ramas jurídicas que proveerán protección al sujeto durante su vida económica activa y en la pasividad: el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. La Constitución de México de 1917 ha sido pionera a nivel mundial en el reconocimiento de esta necesidad de protección social (constitucionalismo social) y el Derecho mexicano ha desarrollado luego mecanismos jurídicos para proveer a la misma a través de aquellas dos ramas.

3. LA PROTECCIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

La constitucionalización de los derechos sociales implica dos fenómenos: en primer lugar, el reconocimiento a texto expreso en las normas constitucionales de los

derechos sociales pero, también, la aplicación de los derechos constitucionales, como derechos subjetivos individuales (superando la idea de la Constitución como mero proyecto político no invocable ante los tribunales) a las relaciones reguladas por el Derecho común (Ugarte Cataldo, 2018:11).

En consecuencia, de la relación de estos dos fenómenos jurídicos resulta un esquema complejo de protección social, dado por normas constitucionales que otorgan Derechos Fundamentales a las personas (en forma individual o colectiva, como agente económicamente activo o en la pasividad) y, a la vez, con normas de Derecho común que particularizan el mandato constitucional de protección social y son, a la vez, interpretadas a la luz de las ideas constitucionales. Estas normas de Derecho común principalmente responden a las ramas del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, que componen lo que también puede denominarse el Derecho Social, y que implican regulaciones propias de un Estado Social de Derecho (Monereo Pérez, 1999).

3.1 El Derecho del Trabajo

En primer lugar, el Derecho del Trabajo busca ofrecer protección al individuo vulnerable en una sociedad de mercado, como sujeto económicamente activo (en cuanto puede ofrecer capacidad de trabajo). Este proceso implicó, primero, lograr el reconocimiento del colectivo social como sujeto jurídico titular de un interés (la protección) para que, luego, ese sujeto colectivo pueda lograr garantizar la protección del individuo como sujeto jurídico (persona).

La constitución de la clase proletaria, como el autoreconocimiento social que realizan las personas que se encuentran en la misma condición de ser tratadas y explotadas como meras oferentes de capacidad de trabajo en el mercado de insumos de la empresa, se constituyó en el polo de contrapoder contra el capital. Esa resistencia colectiva a la explotación generó (no sin violencia²) la posibilidad de un diálogo entre las clases, que llevó a un acuerdo o transacción social. El Derecho del Trabajo ofreció las herramientas jurídicas de la negociación colectiva para posibilitar estos acuerdos³, que en definitiva dieron lugar a la regulación de la relación laboral, lo que usualmente se referencia como el Derecho Individual del Trabajo.

Esta regulación individual de la relación laboral tuvo en cuenta los intereses de la clase proletaria que luchaba por su protección y, en definitiva, construyó un sistema

² Los hechos que dieron lugar al establecimiento del 1 de Mayo como el día internacional del trabajo son ejemplo de ello (revuelta de Haymarket).

³ Esto incluye, principalmente, el reconocimiento de la libertad sindical y la huelga como Derechos de rango Fundamental (Derechos Humanos). En esto es particularmente interesante el recorrido que realiza la huelga, desde un acto ilícito punido por el Derecho Penal a un Derecho Humano.

jurídico que principalmente busca proveer a la persona de dos instituciones que son consideradas básicas en aquel marco de vulnerabilidad social descrito: la estabilidad en el trabajo y la intangibilidad de la remuneración. En definitiva, si la necesidad de protección está dada por la vulnerabilidad de la persona en una sociedad de mercado, entonces lo principal que debe garantizarse es la capacidad de obtención de salario y la permanencia en esa situación.

A nivel internacional, la OIT ha desarrollado el concepto de “trabajo decente”, el cual comprende condiciones de prestación de servicios en libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, con el reconocimiento de ingresos adecuados, diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva. En definitiva, el trabajo será decente cuando se realice en condiciones que aseguren aquella protección social de la persona. Y esto es receptado por la legislación mexicana, cuando el art. 2 de la Ley Federal del Trabajo, en sus tres primeros párrafos expresa:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.”

El Estado interviene en esa regulación imponiendo las condiciones mínimas de los acuerdos sociales por medio de la técnica de sancionar legislación que es indisponible para las partes individuales y colectivas, coadyuvando de esta forma a la protección social y garantizando el cumplimiento de los acuerdos por medio de la inspección de trabajo. De allí la necesidad de que esas relaciones laborales se institucionalicen a través de un sistema de registro estatal: como el acuerdo social es tripartito, la relación individual no puede quedar limitada al mero acuerdo de las partes, debiendo intervenir el Estado por medio de la registración.

La formalización de la relación laboral (contrato de trabajo) por medio de su registración implica someterla al control estatal de los mínimos inderogables del sistema jurídico protectorio, limitando la capacidad empresarial de imponer condiciones de trabajo que respondan a aquella idea del trabajo como mera transacción económica.

El sistema previsional mexicano promueve la protección social obligatoria para las personas trabajadoras, donde la registración formal del contrato de trabajo es el elemento central de esta vinculación. La legislación mexicana establece la obligación del sujeto empleador de afiliar a la persona que trabaja al Instituto Mexicano del Seguro

Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) desde el primer día de prestación de servicios. El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona empleadora puede generar severas consecuencias, incluyendo el pago del capital constitutivo de las pensiones y prestaciones en caso de siniestro. Además, la falta de registro o su extemporaneidad, así como la omisión o retención de cuotas, acarrearán multas significativas.

Por el contrario, la informalidad de la relación laboral se asocia con empleos de bajos ingresos, ausencia de prestaciones, inseguridad, riesgos para la salud y una mayor indefensión para las personas trabajadoras dadas las limitaciones al ejercicio de la acción sindical.

3.2 El Derecho de la Seguridad Social

Y mientras el Derecho del Trabajo se ocupa de proveer protección a un sujeto que tiene capacidad de ofrecer fuerza de trabajo, la idea de protección social también debe ocuparse del sujeto cuando carece de esa capacidad pues esta persona aún necesita conjurar su vulnerabilidad en una sociedad de mercado. Y mucho más cuando carece de la única capacidad que tenía para ofrecer en el mercado de trabajo. La Seguridad Social vino a dar respuesta a esta necesidad de protección del sujeto económicamente no activo (en pasividad) frente a la inseguridad social de no poder obtener los recursos económicos necesarios para mantener la reproducción de su vida material (Castel, 2015: 35).

La necesidad de protección social no puede limitarse al sujeto económicamente activo por dos razones: en primer lugar, porque las vicisitudes biológicas (principalmente, la vejez) propias de la condición humana hacen que no puede asumirse que la persona va a ser económicamente activa toda su vida y, además, porque aún en su período de actividad, la persona puede verse temporal o definitivamente incapacitada de trabajar (enfermedades o accidentes). Y en esos períodos de incapacidad de trabajar, la persona aún debe mantener su vida material en una economía de mercado y, por lo tanto, necesita ingresos monetarios. La protección social implica, en su idea mínima, que la persona mantenga siempre un ingreso dinerario, sea salario u otra prestación de seguridad social.

Con lo cual, la idea de protección en la pasividad es similar a la asumida por el Derecho del Trabajo para la actividad: asegurar un ingreso monetario que permanezca en el tiempo, y por ello el sistema de seguridad social ha sido diseñado en sus inicios como un apéndice del sistema de relaciones laborales. El sujeto protegido era el mismo, pero en dos momentos distintos de su vida, dependiendo de estar en condiciones o no de obtener un salario a través de la oferta de su capacidad de trabajo.

La relación entre el sistema de protección de la Seguridad Social y el trabajo se construyó primero desde la idea de socializar el riesgo incapacitante del trabajo, desarrollándose las primeras normas sobre protección por accidentes de trabajo, y luego comenzó un proceso expansivo desde la idea de que existen otras contingencias

genéricas, que afectan a todos los miembros de una comunidad, más allá de aquellas específicas relacionadas al trabajo dependiente, con lo cual la disciplina ganó en autonomía desarrollando categorías conceptuales propias como la de “contingencia social”.

Así, la seguridad social primero y luego el Derecho de la Seguridad Social describió en dicho crecimiento progresivo su derrotero abarcativo en ambos sentidos (horizontal y vertical) siendo precisamente la universalidad uno de sus principios. Y esto planteado no sólo como una cuestión académica referida al reconocimiento del Derecho de Seguridad Social como una rama jurídica autónoma separada del Derecho del Trabajo, sino como un verdadero reconocimiento de un Derecho Humano de acceso a la protección social independientemente de la condición del sujeto protegido como trabajador/a dependiente.

Pero, a pesar del desarrollo autónomo del Derecho de la Seguridad Social, la vinculación entre ambos sistemas aún es fuerte, principalmente en lo que hace al financiamiento del sistema de seguridad social (en función de aportes estatales recaudados en base al trabajo dependiente registrado⁴) y de la legitimación del sujeto para reclamar los beneficios del sistema previsional que, si bien como se ha mencionado intenta desvincularse de la condición de trabajador/a dependiente, las prestaciones básicas del sistema (principalmente la jubilación) aún se entienden como un complemento en pasividad de la vida activa del sujeto.

Mientras ello sucede en el Derecho interno, en el sistema internacional el acceso a la seguridad social ha adquirido entidad de Derecho Humano, reconocido -en lo que interesa en este ensayo- en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), el Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y la Carta Social Europea.

A su vez, la OIT decididamente señala como uno de los objetivos la ampliación de la protección de la seguridad social más allá del límite del empleado en relación de dependencia. Entre los documentos originados por este organismo internacional, debe destacarse la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

La Organización de Naciones Unidas (ONU) ha lanzado la iniciativa de piso de protección social, la cual se desarrolla en forma conjunta, como agencias especializadas de la ONU por la OIT y la OMS. En este marco, la OIT ha pasado de la instancia de declaraciones a las de normas que tienen un mayor grado de compromiso u

⁴ La seguridad social se construyó históricamente bajo la lógica del seguro social contributivo, con financiación tripartita.

obligatoriedad para los Estados miembros. Así el Convenio 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima) de 1952, complementado con la Recomendación 202, dispone las normas mínimas de prestaciones y las condiciones de su aplicación para las nueve ramas de seguridad social: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, de desempleo, de vejez, por accidentes de trabajo, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

Como corolario, el derecho de toda persona al acceso a un sistema de seguridad social ya se encuentra reconocido en forma positiva como un Derecho Humano y, a su vez, la expansión del sistema de seguridad social a efectos de cubrir contingencias más allá de las fronteras del trabajo dependiente es una clara política marcada por OIT.

4. LAS CONSECUENCIAS DE LA INFORMALIDAD Y LA POSIBILIDAD DE SU MEDICIÓN

El concepto de la informalidad y su relación con la exclusión social y la precariedad impone el abordaje de ciertas complejidades. En primer lugar, es necesario pensar a la informalidad como un fenómeno socioeconómico que ha variado en el tiempo hasta la actualidad, teniendo en cuenta que los mercados laborales se encuentran multisegmentados, con dimensiones y dinámicas que varían continuamente, lo cual hace que la medición sobre la informalidad deba tener ciertos enfoques específicos (Bertranou y Casanova, 2013:13). En segundo lugar, es necesario pensar a la informalidad como una variable independiente, esto es, observándola como un objeto de investigación y medición, junto con otras variables dependientes como la exclusión social y la precariedad.

En relación a la precariedad, se recuperan las dimensiones conceptuales que propone Robert Castel en “Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado” (1997). La precariedad implica fragilidad en las redes de sociabilidad; no son simplemente los salarios bajos, sino también la inestabilidad del empleo, la búsqueda de ocupaciones provisionales, la intermitencia de los tiempos de trabajo y el no-empleo. La precariedad para Castel es no tener seguridad, no tener garantía y no tener protección. Como así también, implicaría el endeudamiento, esto es, hacer caer en la necesidad de endeudarse a numerosos asalariados.

Por exclusión social, Castel propone el concepto de “desafiliación”. Es decir, si la inserción laboral “sólida” (por oposición a la informal) implica para la persona encontrarse en una zona de cohesión social e integración social, entonces la no inserción laboral sólida o el trabajo inestable implica la ausencia de participación en aquella estabilidad. Así, el aislamiento produciría la exclusión. La desafiliación consiste en el desenlace de este proceso que implica el pasaje y relación entre integración/desintegración, desafiliado implica encontrarse “disociado, invalidado, descalificado” (Castel, 1997:14).

Desde esta categoría analítica, puede observarse que el sistema jurídico mexicano, siguiendo el modelo clásico, toma al trabajo dependiente registrado como el criterio de

acceso al sistema de seguridad social, procurando la inserción laboral sólida de la persona, lo cual tiene -entre otras- dos importantes consecuencias.

En primer lugar, la imposición de la obligación de registración de la relación laboral en forma unilateral al sujeto empleador libra a la voluntad de registración de la empresa la posibilidad de la persona que trabaja de poder acceder a los estándares mínimos de protección del Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. En la medida en que la legitimación de acceso a la protección social se mantenga en relación al trabajo dependiente y registrado, todo el sistema jurídico desarrollado para ofrecer protección social queda supeditado a la voluntad del sujeto empleador de registrar la relación.

Y, en segundo lugar, en tanto el acceso al sistema de seguridad social ha sido ya decididamente reconocido como un Derecho Humano, se impone considerar la responsabilidad internacional de los Estados en lo que hace al cumplimiento de las obligaciones que aquellos instrumentos imponen. Muy especialmente, y a los efectos de impedir que la mera voluntad del sujeto empleador de no registrar la relación laboral implique directamente la negación de la protección social a la persona que trabaja, el cumplimiento de los acuerdos internacionales lleva a revisar la forma en que los Estados diseñan un sistema de seguridad social que sea accesible de manera independiente al carácter de empleado en relación de dependencia registrada del sujeto que reclama la protección social.

En el caso mexicano, la vinculación directa entre la existencia de un contrato de trabajo registrado y el acceso a la seguridad social es la piedra angular del sistema, pero al mismo tiempo, expone las limitaciones de la cobertura integral y la necesidad de adaptar la legislación y las políticas públicas para garantizar un trabajo digno y decente con pleno acceso a los derechos laborales y de seguridad social para toda la población. La informalidad es un fenómeno complejo y heterogéneo, y su persistencia se debe a múltiples factores, incluyendo la incapacidad de la economía formal para absorber la creciente fuerza de trabajo y la existencia de incentivos a la informalidad, como la evasión de costos regulatorios y fiscales. Quienes trabajan en la informalidad carecen de protección y seguridad social, y se ven excluidos de políticas de educación, formación profesional y acceso al crédito. La evidencia que se proporciona en la siguiente sección de este libro muestra que grupos especialmente vulnerables, como mujeres (con hijos pequeños), personas jóvenes y personas mayores de 65 años, son más propensos a la informalidad.

4.1 Dos tipos de consecuencias

La combinación de Derechos con fuentes en los textos constitucionales y declaraciones internacionales de Derechos Humanos (lo que usualmente es conocido como el “bloque de constitucionalidad”) y en el derecho común, a los efectos de otorgar protección social pero condicionando dicha protección a la registración estatal de la relación da lugar a dos grados o tipos de consecuencias en lo que respecta a la dignidad de la persona que trabaja.

Cuando el sistema de Seguridad Social busca su financiamiento en la relación laboral, imponiendo el Estado un sistema de aportes y contribuciones económicas, ello implica un costo que debe ser asumido por las partes. La informalidad de la registración busca, en este nivel evitar el pago de esos aportes estatales, pero sin que esto necesariamente implique negarle a la persona que trabaja un nivel de protección relativamente similar al que provee las normas laborales. Así, la prestación de servicios dependientes se enmascara en una relación civil o comercial, pudiendo garantizar un nivel de ingreso similar al salario devengado conforme las disposiciones laborales pero, desde ya, careciendo de otros beneficios laborales (aguinaldo, vacaciones pagas, licencias pagas, etc.) y perdiendo el acceso a las prestaciones de de seguridad social. Este nivel podemos identificarlo con un intento de evasión fiscal que beneficia en lo inmediato a ambas partes (evitando los costos económicos fiscales) con las consecuencias de desprotección social de la persona que trabaja aunque pueden existir reconocimientos de ciertas prestaciones por acuerdo de partes que impliquen similares garantías que las proporcionadas por las normas tuitivas (un monto de contraprestación similar al salario, medicina privada, cierta capacidad de tomarse licencias sin afectar la relación, etc.). Sin embargo, el financiamiento de la seguridad social a través de la imposición de impuestos en la relación laboral ideado en los sistemas originarios de Beveridge y Bismark tenían la lógica de que muchas personas económicamente activas contribuyen a mantener unas pocas personas económicamente pasivas a través de una serie básicas de prestaciones sociales (vejez, muerte y enfermedad), pero esa estructura ya no se cumple en la actualidad, produciéndose el desfinanciamiento del sistema.

Pero, luego, la informalidad puede tener por objeto directamente la reducción de todos los estándares de protección social dados por el sistema jurídico. En este nivel ya no se trata de la mera búsqueda de un ahorro de costos sino de la vulneración de la persona humana, cuando el sujeto que presta servicios lo hace en condiciones indignas, inseguras, produciéndose su “deshumanización” (Baylos, 2025:108). La explotación laboral sin límite efectuada por el sujeto empleador implica la violación de la dignidad de la persona que trabaja. En este nivel, ya no existe la aplicación de ningún estándar protectorio dado por el sistema jurídico, pudiéndose llegar a la comisión de delitos penales tales como la reducción a la esclavitud.

4.2 Indicadores de precariedad y exclusión social

En tanto pretendemos que el análisis de las consecuencias de la informalidad laboral no se limite a un aspecto teórico, sino que se pueda determinar el daño que esa situación genera, en esta sección se propone elaborar indicadores que permitan determinar de qué manera impacta el empleo informal en la precariedad y exclusión social. En este sentido, la pregunta general es reflexionar sobre el empleo informal en la medida en que genera precariedad y exclusión social. Esto nos lleva a investigar cómo se alimentan los espacios sociales de precariedad y exclusión, cómo se mantienen, y sobre todo, cómo se hacen y deshacen los estatutos normativos.

Cuando se logra observar el impacto social que se genera por la situación de informalidad de las personas que trabajan, se puede identificar qué normativas son las adecuadas para crear un sistema de protección, y qué dispositivos son válidos para su objetivo.

A tales efectos, proponemos que se pueden utilizar los siguientes indicadores para medir de qué modo favorecieron o perjudicaron el impacto de las reformas normativas en las trabajadoras y los trabajadores del sector informal.

La informalidad laboral no es lineal, pues no todos los tipos de informalidades generan exclusión social, ni todos los trabajos son precarios, ni todos los trabajadores/as se encuentran en condiciones desiguales, pero existe una tendencia (que es necesario de investigar, analizar y estudiar) que supone (y es la hipótesis de este trabajo, y la reafirmación de los puntos anteriormente construidos) que a medida que la informalidad se instaure en el mercado laboral hace que las personas se encuentren expuestas a situaciones extremas de vulnerabilidad social. Y el dispositivo por excelencia que puede crearse para evitar aún más resquebrajamiento del sistema, es el normativo. Y los dispositivos normativos se deben medir para analizar si efectivamente fueron adecuados, o si por lo contrario es preciso establecer otros.

4.3 Indicadores

Los indicadores son instrumentos que, mediante su construcción, permiten obtener información mensurable, esto es información que se puede medir y observar empíricamente. Sirven para observar lo que en apariencia se encuentra casi invisible en la sociedad. Su importancia radica también en la unificación de criterios, por ejemplo, tener consenso en una investigación sobre los indicadores nos permite evaluar los procesos sociales con el mismo criterio. El indicador muestra, indica, el comportamiento de los fenómenos.

Proponemos aquí una matriz hipotética que tiene por fin específico generar preguntas de cuestionario a los fines de pensar y construir cómo captar la exclusión social; está creada a los fines ejemplificativos y específicos del presente artículo, y es una manera de acercarnos a un dispositivo claro de medición. Se puede utilizar como sondeo general de la sociedad, por ejemplo, juventudes que se encuentren en el empleo informal, o como medición de una normativa específica (apartado 4.2), o de una política pública en particular como un programa sobre empleo informal. Los indicadores que a continuación se visualizan son generales, hipotéticos y flexibles, por lo que se pueden utilizar para medir las estrategias diseñadas para la economía informal.

La propuesta tiende a ser un ejercicio para primero encontrar actividades que se encuentran por fuera de los mínimos estándares de formalidad, y luego construir dispositivos que mitiguen el acceso efectivo a un piso mínimo de protección.

Las respuestas disparadoras permitirán elaborar y construir dispositivos de pasaje de la informalidad a la formalidad.

Imaginemos que tenemos una muestra de personas que poseen empleo informal, esto es que se encuentran trabajando para un empleador, con jornada determinada, pero sin una serie de protecciones y prestaciones de los sistemas de seguridad social y laboral. La muestra hipotética seleccionada son trabajadores y trabajadoras “freelancer” remotos, grupo social que cuenta con una pluralidad de sistemas de contratación y que responden a una lógica de economía de plataforma. La página los “comercializa” como: *“Contrata en línea a los mejores freelancers para cualquier trabajo. El más grande mercado de freelancers del mundo. Cualquier trabajo en el que puedas pensar. Ahorra hasta 90 % y recibe cotizaciones gratis. Paga solo cuando estés 100 % contento.”*⁵ La dificultad de la transformación del mercado de trabajo está llegando a estándares de precariedad hasta para trabajadores/as sobrecalificados/as. En este sentido proponemos investigar hipotéticamente una muestra de personas que se encuentren realizando un empleo freelancer remoto. El objetivo, a los fines ejemplificativos de la matriz, es investigar sobre qué niveles de precariedad y exclusión social presentan por encontrarse en el empleo informal. La precariedad y exclusión social de la informalidad es medida a partir de indicadores que permiten captar la situación en la que se encuentran los trabajadores por no contar con un esquema de protección que asegure la contemplación de enfermedad, licencias, salud, acceso al crédito, y autopercepciones sobre la proyección a futuro.

Los y las “freelancer remoto” permiten evaluar si es cierto que, en términos estadísticos, de la “baja calificación” derivan los mayores contingentes de empleadores informales. Esto aumentaría aún más las exigencias sociales que le proporcionamos a las relaciones laborales “mercantilizadas”, trabajar más, estudiar más, y especializarse más. Este imperativo no debe disimular un problema nuevo y grave, que sería potencialmente la inaplicabilidad de los calificados (Castel, 1997:340).

El primer indicador es el acceso a la protección social, entendida como acceso a la seguridad social (jubilación, licencias y seguros) y acceso a sistema de salud (privado o público). Es el indicador que debe medir si las personas cuentan o no con protección frente a los riesgos sociales como accidentes laborales, desempleo y pobreza en la vejez (Bertranou y Casanova, 2013:17).

- 1a. ¿Por este trabajo tiene descuento jubilatorio? SI/NO
- 1b. ¿Aporta por sí mismo a algún sistema jubilatorio? SI/NO
- 2a. ¿En este trabajo tiene...
 1. vacaciones pagas?
 2. aguinaldo?
 3. días pagos por enfermedad?
 4. días pagos por otras licencias?

⁵ <https://www.freelancer.com.ar/>

5. obra social?
6. seguros?
7. No tiene ninguno.
- 2b. Por el mes de ... en este trabajo ¿cobró...
 1. sueldos/jornales?
 2. salario familiar?
 3. horas extras?
 4. otras bonificaciones (especificar): ...
 5. no cobró ninguna de estas
- 3.a ¿Dónde concurre usted cuando precisa cobertura médica?
 1. hospital o centros de salud.
 2. sanatorio o clínicas privadas.
- 3b. ¿Tiene usted...
 1. obra social
 2. prepaga
 3. ninguna

El segundo indicador se refiere a las condiciones laborales. Incluimos aquí los ingresos mensuales y cantidad de horas trabajadas, la estabilidad del empleo y la falta de contrato de trabajo que imposibilita establecer tareas, jornada y duración. Vale aclarar que lo que es necesario extraer de este indicador son los indicios de que exista cierta “flexibilidad” en relación a la jornada-tarea. Breve reflexión sobre esto: para Robert Castel (1997), la flexibilidad laboral es una exigencia moderna del mercado neoliberal, que impone a la persona la obligación de ajustarse de forma permanente a las tareas y los puestos de trabajo, y no a la inversa. Esta adaptación unidireccional y sin garantías desmantela las protecciones de la sociedad salarial, generando una creciente vulnerabilidad e inseguridad, que culmina en la desafiliación social para una parte significativa de la población trabajadora.

- 4a. ¿Cuánto cobró por el mes de en su empleo?
- 4b. ¿Cuánto acordó que le paguen por mes?
- 4c. Ese cobro que corresponde a su trabajo, ¿a cuántas horas por día corresponde?
- 4d. ¿Cuenta Ud. con un documento que indique las tareas a realizar en su puesto de trabajo, la jornada (días y horarios) que debe cumplir?
Ya sea si cuenta con un instrumento o no:
- 4e. ¿Tiene definidas las tareas a realizar en su trabajo?

El tercer indicador permite medir la exclusión educativa, esto es, el porcentaje de nivel educativo alcanzado por las personas que se encuentran trabajando en la informalidad, que nos permitirá observar la cualificación que requiere el empleo

informal, teniendo como hipótesis (no es certeza) que es la misma cualificación la que se requiere a quienes trabajan en la formalidad. Este indicador también expone la imposibilidad de la persona de encontrarse en condiciones de realizar formaciones y capacitaciones dentro del empleo. Este indicador analizará la sobreexigencia o la infravaloración de los niveles de educación alcanzados por la persona para el puesto asignado. Como así también, si existe correlación del nivel educativo con el puesto. En esta medición vamos a detenernos en la siguiente contingencia; los empleos actualmente y especialmente los que observamos en las búsquedas mediante internet, no sólo les exigen a las personas que posea en su mayoría título habilitante, sino una serie de aptitudes subjetivas para que la relación social y el acercamiento con el otro se lleve de la mejor manera, “buena predisposición”, “buena comunicación”, “buena presencia”, aquí van ejemplos extraídos de búsquedas en LinkedIn:

Empresa de comunicaciones CLARO

“Qué necesitamos de vos: Contar con excelentes habilidades comunicacionales y de negociación para generar y sostener vínculos con las áreas y entidades involucradas.”

“Simplicidad en tu forma de pensar y hacer.”

MERCADO LIBRE

“Tenemos un desafío para quienes:

- *Vibran energía emprendedora: se mueven por la curiosidad, nunca se rinden y se enfocan en superar sus propios límites.*
- *Dan el máximo porque les gusta trabajar con compromiso y dedicación.*
- *Viven los cambios como oportunidades y aprenden de sus errores.*
- *La excelencia y la ejecución son claves en su forma de hacer las cosas.*
- *Promueven el buen clima, aportan alegría y diversión.*
- *Saben cómo construir con otras personas y disfrutan trabajando en equipo.*

Te proponemos:

- *Ser parte de una compañía con espíritu emprendedor en la que nos encanta pensar en grande y a largo plazo.*
- *Ser protagonista de tu desarrollo en un ambiente de oportunidades, aprendizaje, crecimiento, expansión y proyectos desafiantes.*
- *Compartir y aprender en equipo junto a grandes profesionales y especialistas.*
- *Un excelente clima de trabajo, con todo lo necesario para que vivas una gran experiencia. :)”*

Como si ya fuera poco haber transitado espacios de socialización educativa, hay un relato que propone la individualidad y la especificidad de la persona, un yo trabajador/a que se construye como feliz y resolutivo/a. A continuación, las preguntas de la matriz:

5a. ¿Cuál es su nivel máximo de estudios alcanzados?

1. primario completo/incompleto
2. secundario completo/incompleto
3. terciario completo/incompleto
4. universitario completo/incompleto
5. posgrado completo/incompleto
- 5b. ¿Su puesto de trabajo requiere de un nivel de estudios alcanzado?
- 5c. ¿Su puesto de trabajo requiere de cualificaciones específicas?
- 5d. ¿Su trabajo le permite acceder a capacitaciones y formaciones?
- 5e. ¿Le han ofrecido algún tipo de formación o capacitación que le permita mejorar su perspectiva futura?

El cuarto indicador es el indicador de exclusión económica. Aquí se analizan las imposibilidades de acceso al crédito o a la bancarización que sufre la persona por no encontrarse en un empleo formalmente registrado.

- 6a. El salario que Ud. cobra por su trabajo lo percibe:
 1. al contado
 2. por transferencia bancaria
 3. por medios de pago electrónicos
 4. otro (especificar): ...
- 6b. ¿Se encuentra usted bancarizado?
- 6c. ¿Tiene usted posibilidad de acceder a créditos bancarios?
- 6d. ¿Tiene usted posibilidad de acceder a planes de gobierno para acceso a viviendas y/o créditos?

El último indicador que proponemos para esta matriz, son aquellos que refieren específicamente a medir, captar y observar la exclusión social. Los denominamos como indicadores de exclusión social, y se refieren a los estigmas sociales, a la inseguridad laboral, o la nula proyección de futuro. Reflejan la autopercepción o autoidentificación de exclusión del propio sistema. El trabajo es más que trabajo; este cumple funciones de integración social, es relación social; y en este sentido el trabajo ordena, les da sentido a nuestras propias aspiraciones, y por sobre todo es una razón de futuro.

En el trabajo se observa condensada la moral social, hay trabajos “buenos”, hay trabajos “malos”, hay trabajos que no son para todos; actualmente, la odisea de conseguir trabajo se ha convertido en un camino turbulento. Este escenario complejo e incierto, establece un sistema de relaciones distinto al que anteriormente se conocía. El trabajo “estable” y formal no se encuentra configurado con las mismas contingencias que hace décadas atrás, y esto generó una desestabilización de los modos de vida que aún no ha podido enfrentar los desafíos. Los empleos discontinuos, informales e inestables no logran servir de base para una proyección a futuro que sea manejable. Y surgen así un sinnúmero de representaciones acerca del “yo trabajador/a”, que probablemente se deban reemplazar y convertir en otro sentido.

Como así también existe una ruptura de trayectoria lineal, y los nuevos fenómenos (para no denominarlos crisis, ni rupturas, u otros conceptos que estarían cargados de negatividad) han barrido con toda idea de representación de progreso. La creencia de que el mañana será mejor que hoy y que se puede confiar en el futuro es considerada aún quizás una concepción ingenua.

Las preguntas del siguiente indicador podrían ser infinitas, por ejemplo sobre lenguaje estigmatizante (qué piensan tus padres sobre tu trabajo, qué piensan tus amigos, qué piensa tu pareja y cómo estos pensamientos se manifiestan); o preguntas sobre los estigmas que generan los medios de comunicación, una pregunta sobre si observas que en las redes sociales (o televisión, o streaming, o cualquier otro tipo de medio) se hable sobre el empleo informal, si es así, ¿cómo se habla?, ¿qué se dice sobre el empleo informal?; esto que se escucha o se lee en las redes ¿afecta tu proyección de futuro, o de alguna manera sentís que te representa o que no te representa? También las preguntas específicas sobre autopercepciones de la informalidad, como ser, ¿qué opinión percibes sobre tu empleo informal actual?, ¿qué actitudes específicas te genera un empleo informal? Existen infinitas preguntas en relación a dicho indicador, porque lo que se desea observar son las nuevas subjetividades que se esconden en la informalidad. A continuación, se propone el siguiente esquema de preguntas divididas por secciones.

Continuidad del empleo.

7a. ¿Considera que su puesto de trabajo actual corre el riesgo de desaparecer en el corto plazo?

7b. ¿Siente inseguridad respecto de su continuidad en el empleo?

7c. ¿Las funciones de su puesto de trabajo son definidas y estables?

Proyección de futuro.

7d. ¿Ve oportunidades de crecimiento y ascenso en su lugar de trabajo?

7e. ¿Considera que su trabajo actual le permite desarrollar nuevas habilidades y competencias?

7f. ¿Percibe una relación clara de avance profesional dentro de su lugar de trabajo?

7g. ¿Tiene expectativas de permanecer en su lugar de trabajo a largo plazo?

Bienestar general.

7h. ¿Se siente conforme con las perspectivas que su puesto de trabajo le ofrece para su futuro?

7i. ¿La inseguridad laboral actual afecta negativamente su salud mental o física?

7j. ¿Considera que su trabajo actual le proporciona una sensación de seguridad y estabilidad a largo plazo?

5. CONCLUSIONES.

La informalidad laboral constituye una negación estructural de los Derechos Fundamentales de las personas trabajadoras, al sustraerlas del ámbito de protección

diseñado por el Derecho Constitucional, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. En una sociedad organizada en torno al modo de producción capitalista y regida por la lógica mercantil, la inserción formal en el empleo resulta condición indispensable para el ejercicio efectivo del derecho a una vida digna. De allí que la registración laboral no sea una mera formalidad burocrática, sino una vía esencial para garantizar el acceso a ingresos justos, condiciones de trabajo decentes y prestaciones sociales que aseguren la continuidad de la existencia material no solo durante la vida económicamente activa sino también en la pasividad.

El diseño del sistema de protección social, tal como se presenta en el ordenamiento jurídico mexicano, conserva una fuerte dependencia de la existencia de una relación laboral formalmente registrada. Esta dependencia no sólo limita la eficacia del principio protectorio, sino que también pone en entredicho el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de Derechos Humanos, al supeditar el acceso a derechos fundamentales a la voluntad del sujeto empleador. Esta situación resulta especialmente preocupante ante el reconocimiento del trabajo y la seguridad social como Derechos Humanos en los principales instrumentos del sistema internacional.

Frente a ello, resulta indispensable avanzar hacia un modelo de protección social que no condicione el acceso a derechos esenciales a la existencia de una relación laboral dependiente registrada. Ello implica repensar las políticas públicas en clave universalista, en consonancia con el principio de la seguridad social como derecho humano y con las directrices trazadas por organismos internacionales como la OIT y la ONU.

El fenómeno de la informalidad no sólo debe ser abordado como un problema económico o fiscal, sino como una cuestión de justicia social. Allí donde el Estado no garantiza la protección de los derechos fundamentales de quienes trabajan, la informalidad se convierte en una forma de exclusión que reproduce desigualdades, profundiza la vulnerabilidad social y erosiona los principios básicos del Estado social de derecho.

La precariedad se está instalando como destino y es un problema. Existe cierto consenso en proponer que nos encontramos en un período incierto, pero es de transición hacia una inevitable reestructuración de las relaciones de producción y de las relaciones laborales. Se reconfigura la idea de estabilidad laboral, de la jornada laboral, el salario, los puntos remunerativos, etc. Pero esto no quiere decir que debamos terminar satisfaciendo más las lógicas del mercado y el sistema capitalista de explotación que los derechos fundamentales conquistados. No son dos carriles distintos y opuestos. Que el paradigma del empleo homogéneo, estable y duradero sea reemplazado por formas flexibles, a demandas o “por resultado” o por “proyectos”, no debe permitir crear máquinas humanas. La cultura del trabajo “aleatorio”, del “vivir el día”, comienza a emerger en la escena social como una obligación muy impuesta.

Estas nuevas representaciones de la historia se encuentran relacionadas con la valorización del papel del Estado, conductor central en el liderazgo de las estrategias, que debe velar por el respeto de los compromisos establecidos en la sociedad. El desafío para el Estado mexicano es lograr impulsar una nueva cultura laboral que promueva el diálogo social, respete y aplique los principios y Derechos Fundamentales del trabajo, y

erradique la informalidad, no solo desde una perspectiva fiscal, sino como un problema de Derechos Humanos y Justicia Social. De esta forma, asegurar que el diseño y la implementación de las políticas públicas logren la materialización de un sistema de seguridad social verdaderamente inclusivo y protector para todas las personas en su condición de vulnerables en una sociedad de mercado.

Por último, es necesario comprender que el desempleo no es un problema menor, pero hay que poner énfasis como científicos sociales en la precarización del trabajo, porque allí se permiten observar los procesos que sustentan la vulnerabilidad social, y lo más alarmante es su inscripción como una dinámica actual de la modernización.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga Dirzo, Mireya. “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México.” *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 27, julio-diciembre de 2018, pp. 3-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- Baylos, Antonio. “La explotación laboral y las paradojas del Derecho.” En: Guamán, A, Goren, N y Sanchis, J. (Coords). *Trabajo y futuro. Ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas*. Clacso, 2025.
- Bertranou, Fabio y Casanova, Luis. *Informalidad laboral en Argentina: Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Oficina de País de la OIT para Argentina, 2014. 155 p. ISBN: 978-92-2-328289-9 (web pdf)
- Castel, Robert.
- (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- (2015) *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Manantial.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*.
- Grabois, Juan. *Precariedad laboral, exclusión social y economía popular. Sustainable Humanity, Sustainable Nature: Our Responsibility*. Pontifical Academy of Sciences, Extra Series 41, Vatican City 2014. Pontifical Academy of Social Sciences, Acta 19, Vatican City 2014. www.pas.va/content/dam/accademia/pdf/es41/es41-grabois.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) *Diseño conceptual y metodológico para la medición de la informalidad laboral con datos de la EPH*. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2025. Libro digital, PDF - (Metodología INDEC ; 43) Archivo Digital: descarga y online. ISBN 978-950-896-689-6. 1. Metodología de la Investigación. 2. Estadísticas. 3. Mercado de Trabajo. CDD 306.36.
- Marx, Karl. *Manuscritos económicos-filosóficos de 1844*. Colihue, 2015.

- Maya Ambía, Carlos. “Actualidad de la crítica de Karl Polanyi a la sociedad de mercados.” *Política y Cultura*, n° 41 (2014), pp. 143-166. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Monereo Pérez, José Luis. *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*. Trotta, 1999.
- Novo Arias, María y Peñalver, Jonathan. (2022) Los Efectos Negativos De La Inseguridad Laboral En Un Contexto De Crisis Sanitaria. *Revista De Psicología* 12 (1): 27-48. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v12i1.1472>.
- Polanyi, Karl. *La gran transformación*. Fondo de Cultura Económica, 2017.
- Rousseau, Jean-Jacques. *Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*. Gredos, 2014.
- Ugarte Cataldo, José Luis. *Derechos Fundamentales, tutela y trabajo*. Thomson Reuters, 2018.

CAPÍTULO 3

TRABAJO INFORMAL Y PROTECCIÓN SOCIAL: ANÁLISIS JURÍDICO-COMPARADO ENTRE MÉXICO Y ESPAÑA

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad Loyola, España)

1. INTRODUCCIÓN

La persistencia de la informalidad laboral constituye uno de los principales desafíos para los sistemas contemporáneos de protección social. En América Latina, más de la mitad de la fuerza de trabajo se desempeña fuera del marco normativo formal, lo que tiene consecuencias significativas en términos de precariedad laboral, ausencia de cobertura de seguridad social y limitaciones estructurales para la recaudación fiscal (OIT 2018; OCDE 2020). Informes recientes confirman que la informalidad continúa siendo uno de los principales obstáculos para la expansión del trabajo decente y la consolidación de sistemas de protección social sostenibles a escala global (OIT 2023; OCDE 2023).

En el caso de México, la tasa de informalidad laboral alcanzó en julio de 2025 el 56,1 % de la población ocupada, lo que equivale a más de 34 millones de personas ocupadas en condiciones de informalidad según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, INEGI 2025). Esta situación implica que una parte sustancial de la población trabajadora desarrolla su actividad al margen de los mecanismos institucionales de protección social y del sistema contributivo de seguridad social.

En España, por el contrario, no existe una tasa oficial de informalidad laboral comparable a la utilizada en América Latina. Las estimaciones que sitúan el fenómeno en torno al 17–20 % se refieren al peso de la economía sumergida en el PIB calculado mediante métodos indirectos (Schneider y Williams 2013), y no a una medición directa del empleo informal. El fenómeno relevante en el contexto español es más bien la existencia de empleo no protegido o trabajo no declarado en determinados sectores — como el trabajo doméstico, la agricultura estacional o algunos segmentos de la economía de plataformas— donde persisten prácticas de incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social (Eurofound 2021; Rodríguez-Piñero 2021).

Estas diferencias muestran que la comparación entre ambos países no puede abordarse únicamente en términos cuantitativos. Mientras que en México la informalidad constituye un fenómeno estructural que afecta transversalmente a amplios sectores del mercado de trabajo, en España el problema se manifiesta principalmente como una cuestión de cumplimiento efectivo de la normativa laboral en sectores

específicos. El contraste entre ambos contextos permite analizar cómo las arquitecturas normativas e institucionales condicionan los procesos de formalización del empleo y de ampliación de la protección social.

Desde esta perspectiva, el presente trabajo adopta un *comparative institutional approach*, orientado a examinar cómo distintos marcos jurídicos e institucionales generan dinámicas diferenciadas de inclusión o exclusión en los sistemas de protección social.

El argumento central del artículo es que la diferencia fundamental entre México y España en materia de informalidad laboral no es meramente cuantitativa, sino institucional. Mientras México enfrenta un problema estructural de incorporación al sistema contributivo derivado de la persistencia de una informalidad masiva, España se enfrenta principalmente a un problema de cumplimiento efectivo de la normativa laboral en determinados sectores donde persiste el trabajo no declarado.

El artículo se articula en torno a una pregunta de investigación específica: cómo influyen las distintas arquitecturas institucionales del mercado de trabajo y de la protección social en los procesos de formalización del empleo y en la inclusión efectiva de los trabajadores en los sistemas de seguridad social. Desde esta perspectiva, la comparación entre México y España permite analizar dos configuraciones institucionales distintas de un mismo problema: la relación entre organización del mercado de trabajo, capacidad regulatoria del Estado y extensión de la protección social.

1.1 Modelos comparados de interpretación y regulación de la informalidad laboral

La literatura académica ha desarrollado diversos marcos interpretativos para explicar la persistencia de la informalidad laboral y su relación con los sistemas de protección social.

Un primer enfoque, de inspiración desarrollista, interpreta la informalidad como una fase transitoria asociada al subdesarrollo económico. Según esta perspectiva, difundida a partir de los trabajos pioneros de Lewis (1954), el crecimiento económico y la industrialización permitirían absorber progresivamente la mano de obra excedente en el sector formal. Bajo esta lógica, el trabajo informal tendería a desaparecer a medida que las economías avanzan hacia estructuras productivas más complejas. En una línea parcialmente convergente, De Soto (1989) interpretó la informalidad como el resultado de barreras regulatorias excesivas que empujan a amplios sectores de la población a operar fuera de la legalidad económica.

Frente a esta visión, los enfoques institucionales han destacado que la persistencia de la informalidad no puede explicarse únicamente por factores económicos. Autores como Tokman (2007), Chen (2012) o Portes y Haller (2005) han subrayado el papel de la fragmentación normativa, la debilidad de los mecanismos de fiscalización y las limitaciones administrativas del Estado para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral. Desde esta perspectiva, la informalidad no constituye simplemente

una etapa del desarrollo económico, sino el resultado de la interacción entre estructuras productivas, instituciones laborales y capacidad administrativa del Estado.

Una tercera línea interpretativa, vinculada a la literatura sobre mercados laborales duales, plantea que la informalidad puede constituir un componente estructural de determinados sistemas productivos. Según Portes y Haller (2004), los sectores formales e informales mantienen relaciones de interdependencia funcional, en las que empresas formalmente registradas recurren a proveedores o trabajadores no registrados para reducir costes y aumentar su flexibilidad productiva.

Finalmente, algunos trabajos han enfatizado el papel de los actores sociales en la configuración de los sistemas de protección social. Desde esta perspectiva, sindicatos, organizaciones empresariales y movimientos sociales influyen decisivamente en la ampliación o restricción de los derechos laborales. Autores como Standing (2011) y Palier (2010) han mostrado cómo las coaliciones políticas y sociales condicionan la evolución de los regímenes de bienestar y la extensión de la protección social hacia colectivos previamente excluidos.

Estos enfoques no deben entenderse como marcos analíticos excluyentes. En conjunto permiten comprender la informalidad laboral como un fenómeno económico, institucional y político estrechamente vinculado a la organización de los sistemas de protección social.

1.2 Limitaciones de los modelos comparados

A pesar de la riqueza de la literatura existente, los enfoques tradicionales presentan limitaciones importantes cuando se aplican al análisis comparado entre México y España.

1.2.1 Flexibilidad sin protección y persistencia de la informalidad (México)

En el caso mexicano, la noción de flexibilidad laboral ha sido interpretada con frecuencia de manera unilateral, privilegiando la facilidad para contratar y despedir o la expansión de modalidades atípicas de empleo, sin acompañarla de mecanismos suficientes de protección social. Como han señalado Schneider y Williams (2013) y CEPAL (2022), esta perspectiva tiende a reducir la informalidad a un problema de insuficiente crecimiento económico o de baja productividad.

Sin embargo, esta explicación resulta incompleta. La informalidad también responde a incentivos institucionales y a prácticas organizadas de evasión normativa que permiten a determinados actores económicos reducir sus costes laborales mediante el incumplimiento de obligaciones contributivas. En este contexto, la informalidad no puede entenderse únicamente como una consecuencia del subdesarrollo económico, sino también como el resultado de estrategias empresariales y de debilidades en la capacidad estatal de fiscalización.

Asimismo, la distinción rígida entre empleo formal e informal resulta cada vez menos adecuada para describir la complejidad de los mercados laborales contemporáneos. Como han señalado Howell (2005) y Turner (2013), en muchos contextos proliferan formas híbridas de inserción laboral caracterizadas por trayectorias contributivas fragmentadas y periodos alternados de formalidad e informalidad.

1.2.2 Sobrerregulación y brechas territoriales (España)

En el caso español, el fenómeno relevante no es la informalidad estructural, sino la persistencia de empleo no protegido o trabajo no declarado en determinados sectores. La mayor parte de las relaciones laborales se desarrollan dentro de un marco formalizado, con cobertura de Seguridad Social. El problema principal consiste en garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa laboral y evitar prácticas de evasión o clasificación indebida de las relaciones de trabajo.

Diversos estudios han señalado que la complejidad normativa derivada de la descentralización administrativa puede generar diferencias territoriales en la aplicación de la legislación laboral. Como advierte la OCDE (2023), estas divergencias pueden traducirse en costes de cumplimiento variables para empresas y trabajadores, así como en desigualdades territoriales en la eficacia de la inspección laboral.

1.2.3 Perspectiva comparada: Chile y Portugal

La experiencia internacional ofrece ejemplos de reformas institucionales orientadas a facilitar la formalización del empleo. En Chile, la creación de ventanillas únicas digitales para la gestión de trámites laborales y tributarios ha contribuido a simplificar los procesos administrativos asociados al registro laboral (Ministerio del Trabajo de Chile 2021).

En Portugal, las reformas recientes del Código del Trabajo han introducido esquemas de cotización adaptados a los trabajadores de plataformas digitales, combinando contribuciones proporcionales a los ingresos con obligaciones contributivas mínimas a cargo de las plataformas (Ministério do Trabalho 2023).

1.2.4 Reflexión integradora

En conjunto, los distintos enfoques analíticos muestran que la informalidad laboral no puede explicarse mediante una única variable. Se trata de un fenómeno complejo en el que interactúan factores económicos, institucionales y políticos. Comprender esta complejidad resulta esencial para diseñar políticas públicas capaces de ampliar la protección social en contextos laborales cada vez más heterogéneos.

1.3 *Lagunas en la literatura y aportación del capítulo*

Los estudios comparados entre América Latina y Europa en materia de informalidad laboral siguen siendo relativamente escasos, especialmente aquellos que analizan el fenómeno desde una perspectiva jurídico-institucional.

En el caso mexicano, numerosos trabajos han analizado la magnitud de la informalidad y sus consecuencias económicas y sociales, pero han prestado menor atención a la forma en que las instituciones laborales y de seguridad social condicionan los procesos de formalización. En España, por su parte, el debate se ha centrado tradicionalmente en la economía sumergida o en determinados sectores con elevada precariedad laboral, sin explorar suficientemente cómo el trabajo no declarado afecta a la cobertura efectiva de la protección social.

Este capítulo pretende contribuir a cubrir parte de ese vacío mediante un análisis comparado entre México y España centrado en las arquitecturas normativas e institucionales de la protección social. A diferencia de buena parte de la literatura existente, que tiende a abordar la informalidad principalmente desde perspectivas económicas o estadísticas, el presente trabajo adopta un enfoque jurídico-institucional orientado a examinar cómo los marcos regulatorios, los mecanismos de fiscalización y el diseño de los sistemas de seguridad social condicionan las trayectorias de formalización laboral. De este modo, el artículo propone una lectura comparada que permite identificar no solo las diferencias estructurales entre ambos países, sino también las implicaciones institucionales que estas diferencias tienen para el diseño de políticas públicas de ampliación de la protección social.

Desde esta perspectiva, el trabajo sostiene que la diferencia fundamental entre ambos países no reside únicamente en la magnitud del fenómeno, sino en la naturaleza institucional del problema. Mientras México enfrenta un desafío de incorporación masiva al sistema contributivo derivado de la persistencia de una informalidad estructural, España se enfrenta principalmente a un problema de cumplimiento efectivo de la normativa laboral en sectores específicos donde persiste el empleo no protegido.

Este enfoque permite comprender por qué las estrategias regulatorias destinadas a reducir la exclusión de la protección social deben adaptarse a contextos institucionales distintos y abre la posibilidad de identificar aprendizajes cruzados entre ambos sistemas.

A partir de este marco conceptual y comparado, el artículo se estructura en varios bloques analíticos. El apartado 2 examina la evolución reciente de la informalidad laboral en México y España a partir de los principales indicadores disponibles y de su relación con los sistemas de protección social. El apartado 3 analiza las arquitecturas institucionales de ambos sistemas de seguridad social y su capacidad para integrar a trabajadores con trayectorias laborales discontinuas. El apartado 4 estudia las principales reformas normativas adoptadas en ambos países en los últimos años para abordar el fenómeno de la informalidad o del empleo no declarado. El apartado 5 desarrolla una evaluación comparada de las políticas públicas orientadas a la formalización del empleo y a la ampliación de la protección social. Los apartados 6 a 9 profundizan en distintos

instrumentos regulatorios y experiencias institucionales relevantes para la reducción de la informalidad y la ampliación de la cobertura de protección social, mientras que el apartado 10 formula una síntesis comparada de los principales hallazgos y sus implicaciones para el diseño de políticas públicas. Finalmente, el trabajo concluye con una reflexión general sobre los desafíos institucionales que plantea la integración de trabajadores con trayectorias laborales discontinuas en los sistemas contemporáneos de protección social.

2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El análisis comparado de México y España requiere matizar los conceptos de informalidad y empleo no protegido. En México, el foco está en la transición desde una informalidad estructural masiva ($\approx 55\%$ de la población ocupada) hacia esquemas contributivos de seguridad social (INEGI 2025). En España, en cambio, no existe una tasa oficial de informalidad; el debate se centra en fenómenos de empleo no protegido o trabajo no declarado en sectores específicos – falsos autónomos, horas no registradas o subcontratación irregular –, distintos de la economía sumergida estimada en un 17–20 % del PIB (Schneider y Williams 2013; Eurofound 2021).

Metodológicamente, el estudio se apoya en un enfoque jurídico-institucional de carácter funcional y comparado, que combina revisión normativa y jurisprudencial, literatura doctrinal y datos empíricos. El objetivo no es cotejar tasas homogéneas, sino analizar cómo dos sistemas de raíz civilista y con reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad social afrontan la exclusión de colectivos vulnerables desde problemas de partida distintos: la incorporación masiva en México y la corrección de irregularidades en España.

Las fuentes empleadas combinan textos constitucionales, legislación vigente, jurisprudencia relevante y literatura doctrinal especializada, junto con estadísticas oficiales de organismos nacionales e internacionales. En el caso mexicano, destacan los datos de INEGI, que muestran que la tasa de informalidad laboral alcanzó el 55,1 % en 2024, con un 97,4 % de trabajadores ambulantes en condiciones de informalidad plena (INEGI 2025). Asimismo, los reportes de CONEVAL documentan que más del 70 % de las personas ocupadas sin acceso a seguridad social se concentran en los sectores de servicios y comercio (CONEVAL 2023).

En el caso español, no existe una tasa oficial de informalidad comparable a la utilizada en México o en América Latina. Las estimaciones que sitúan la economía sumergida en torno al 17–20 % del PIB (Schneider y Williams 2013) no deben confundirse con una medición directa de la informalidad laboral. Lo que puede identificarse empíricamente es la presencia de empleo no protegido o trabajo no declarado en sectores específicos —como el trabajo doméstico, la agricultura o las plataformas digitales—, fenómeno recogido por el INE, Eurostat y Eurofound (2021). Así, tras la implementación de la Ley Rider, se constataron incrementos significativos en la actividad inspectora, se intensificó de manera desigual por comunidades.

En términos epistemológicos, se opta de forma deliberada por un enfoque jurídico-institucional frente a aproximaciones predominantemente económicas o sociológicas. La razón es doble: por un lado, este enfoque permite observar cómo los marcos normativos y las instituciones condicionan los procesos de formalización laboral (en México) o de regularización de relaciones de trabajo (en España); por otro, facilita la comparación funcional entre ambos países, precisamente porque comparten tradiciones jurídicas cercanas. Ello no supone desconocer las dimensiones económicas o sociales de la informalidad, sino situarlas como factores complementarios que serán abordados en otros capítulos del libro.

La estrategia de investigación integra tres planos de análisis. En primer lugar, la revisión de legislación y jurisprudencia proporciona el marco de referencia normativo. En segundo lugar, el estudio doctrinal y la literatura comparada aportan claves interpretativas y experiencias internacionales relevantes (Schneider y Williams 2013; Chen 2012; Portes y Haller 2005). Finalmente, las series estadísticas de 2015 a 2025 permiten medir la evolución de la informalidad, del empleo no protegido y de la cobertura de la protección social, mientras que los estudios de caso ilustran la aplicación práctica de las reformas recientes en contextos concretos. La triangulación asegura que el análisis no se limite a un ejercicio teórico, sino que incorpore evidencia empírica que da cuenta de la complejidad real de los procesos de formalización.

La selección de fuentes respondió a criterios de actualidad y relevancia —con especial atención al periodo 2021–2025—, de rigor metodológico —priorizando publicaciones académicas, informes gubernamentales y estadísticas oficiales— y de representatividad social. Asimismo, se buscó garantizar la coherencia analítica mediante la comparación de experiencias contrastadas dentro de cada país: Cataluña y Andalucía en España, y Ciudad de México y Yucatán en México. Esta perspectiva interna refuerza la comparación binacional y evita reducir cada caso a una única narrativa. La referencia a los casos de Ciudad de México y Yucatán no pretende presentarlos como plenamente representativos del conjunto del país, sino como estudios de caso ilustrativos. Ambos territorios han desarrollado experiencias específicas de coordinación administrativa y digitalización de trámites que permiten observar, en contextos diferenciados, los alcances y límites de los procesos de formalización laboral. La divergencia entre Cataluña y Madrid lo ilustra: mientras la primera exige informes trimestrales sobre rutas y formación de riders, con un mayor coste administrativo asociado, la segunda se limita a un registro telemático mensual. Estas referencias se incorporan con una finalidad estrictamente ilustrativa y metodológica, como ejemplos indicativos de la heterogeneidad en la aplicación de la normativa en un sistema descentralizado, sin pretensión de exhaustividad ni representatividad general.

Debe señalarse, finalmente, que este análisis no aborda de manera el impacto fiscal ni la sostenibilidad financiera de las reformas. La atención se centra aquí en los elementos jurídicos e institucionales vinculados a la transición hacia la formalidad laboral en el caso de México, y al refuerzo de la regularidad y legalidad de las relaciones de trabajo en el caso de España, donde el fenómeno relevante no es la informalidad estructural sino el empleo no protegido o el trabajo no declarado en determinados

sectores. Este enfoque resulta particularmente fértil porque permite extraer aprendizajes cruzados entre ambos países: mientras que las fortalezas regulatorias y la consolidación institucional de España ofrecen claves para el fortalecimiento del marco normativo mexicano, las innovaciones en inclusión social desarrolladas en contextos latinoamericanos aportan lecciones para repensar los límites del modelo europeo. En los últimos años, diversos países latinoamericanos han impulsado innovaciones en inclusión social que, pese a desarrollarse en contextos de elevada informalidad, ofrecen lecciones útiles para repensar los límites del modelo europeo. Programas de transferencias condicionadas como Oportunidades/Prospera en México o Bolsa Familia en Brasil ampliaron la cobertura hacia sectores históricamente excluidos, vinculando ingresos mínimos con acceso a salud y educación. A ello se suman experiencias de protección no contributiva, como las pensiones universales para adultos mayores en México y Bolivia, y procesos de formalización gradual, ejemplificados en la incorporación progresiva de trabajadores del hogar a la seguridad social en Uruguay y México. Estos mecanismos muestran que, frente a los retos del empleo atípico y la erosión de las cotizaciones, la expansión de derechos puede articularse también mediante esquemas híbridos de protección, un desafío hoy relevante para las economías europeas.

No obstante, debe reconocerse que el método jurídico-institucional también tiene limitaciones inherentes, pues no capta con precisión las dinámicas de poder informal ni la economía política de la corrupción que subyacen a muchos de los procesos de informalidad. En consecuencia, este capítulo ofrece una aproximación necesaria, aunque parcial, que debe ser complementada con perspectivas económicas y sociológicas para una comprensión más integral del fenómeno.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este capítulo consiste en evaluar, de manera comparada, las arquitecturas normativas e institucionales de México y España en su capacidad de facilitar la transición hacia el empleo formal (en México) o de reforzar la regularidad y legalidad en las relaciones laborales (en España).

En este marco, el primer objetivo específico es cuantificar la magnitud del empleo informal en México o el trabajo irregular (España) y perfilar a los colectivos más expuestos, entre los que destacan jóvenes, personas mayores, trabajadores del hogar y repartidores en plataformas digitales. La importancia de estos grupos ha sido señalada por la Organización Internacional del Trabajo en su Informe sobre Trabajo Decente en América Latina y el Caribe 2024 (OIT 2024) y por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en su Employment Outlook 2023 (OCDE 2023), además de informes nacionales como el Informe de Pobreza Laboral 2023 (CONEVAL).

El segundo objetivo consiste en analizar el impacto de dos reformas recientes de especial relevancia: la Reforma de Subcontratación en México (2021), que reconfiguró de manera sustantiva el marco regulatorio de las relaciones laborales y de seguridad

social, y la denominada Ley Rider en España (RDL 9/2021), que introdujo un estatuto específico para los repartidores de plataformas digitales. Ambas reformas permiten contrastar cómo diferentes arquitecturas jurídicas inciden en la afiliación a la seguridad social y en los niveles de cobertura de colectivos atípicos.

Un tercer objetivo es examinar la efectividad de la inspección laboral y de los sistemas digitales de gestión en la detección del empleo no registrado. Ahora bien, este análisis se plantea con un matiz crítico: la experiencia comparada demuestra que la eficacia de estos mecanismos no depende únicamente de su diseño tecnológico o normativo, sino también de factores políticos e institucionales como la voluntad de fiscalización, la disponibilidad de recursos humanos y la capacidad administrativa de las instituciones responsables.

En síntesis, los objetivos delineados pretenden no solo describir las características estructurales de la informalidad en México o del trabajo no protegido en el caso de España, sino también evaluar críticamente las respuestas normativas e institucionales recientes y su potencial transformador. Este enfoque permitirá extraer aprendizajes cruzados sobre las condiciones bajo las cuales el derecho y las instituciones pueden convertirse en motores efectivos de formalización laboral y de ampliación de la protección social.

4. MARCOS NORMATIVOS E INSTITUCIONALES DE PROTECCIÓN SOCIAL COMPARADOS

En ambos países, el derecho a la protección social tiene un fundamento constitucional expreso, aunque con alcances distintos. En México, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el acceso a la seguridad social como parte del marco laboral, mientras que la Suprema Corte ha interpretado este derecho bajo el principio *pro persona*, enfatizando su carácter progresivo (SCJN, Tesis 2a./J. 163/2016). En España, los artículos 35 y 41 de la Constitución de 1978 reconocen el derecho al trabajo y a la seguridad social, y el Tribunal Constitucional ha subrayado el deber estatal de garantizar la igualdad real en el acceso a prestaciones (STC 134/2010). La doctrina también ha resaltado estas diferencias: mientras Ojeda Avilés (2020) destaca la necesidad de una lectura constitucional evolutiva en clave inclusiva, Alcalde Justiniani (2021) advierte que la fragmentación institucional mexicana constituye una forma de desigualdad jurídica frente a este derecho. Este marco constitucional y doctrinal condiciona la arquitectura normativa de ambos sistemas y explica parte de las divergencias en cobertura y efectividad.

En España, la Constitución de 1978 y la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015) configuran un sistema descentralizado y multinivel en el que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), las mutuas colaboradoras y las comunidades autónomas comparten responsabilidades.

4.1 El marco normativo e institucional de la seguridad social en España

El sistema español de Seguridad Social articula distintos niveles de protección. En primer lugar, los seguros contributivos para asalariados, encuadrados en el Régimen General, garantizan prestaciones derivadas de las cotizaciones obligatorias que realizan conjuntamente empleadores y trabajadores, cubriendo contingencias como enfermedad, desempleo, maternidad o jubilación. En segundo término, los trabajadores autónomos se integran en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que desde 2023 aplica un esquema de cotización ajustado a los ingresos reales declarados, con regularización anual, lo que permite una mayor proporcionalidad entre capacidad económica y aportación. Finalmente, el sistema se complementa con garantías asistenciales focalizadas, de carácter no contributivo y financiadas con impuestos, que incluyen prestaciones como el Ingreso Mínimo Vital o las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez, destinadas a colectivos en situación de vulnerabilidad sin historial contributivo suficiente. De este modo, el modelo combina lógica contributiva y asistencial, integrando a la mayor parte de la población trabajadora en regímenes formales y ofreciendo una red de protección básica a quienes carecen de cotizaciones previas.

La combinación de regímenes especiales con instrumentos normativos recientes como la Ley Rider (RDL 9/2021) y el Sistema RED/SILTRA y el portal Import@ss han incrementado la capacidad de fiscalización algorítmica del sistema, en particular para la detección temprana de relaciones laborales encubiertas mediante trazabilidad automatizada de datos contributivos e indicadores de subordinación. La conocida como Ley Rider, introdujo una presunción de laboralidad para las personas que prestan servicios en plataformas digitales de reparto, reforzando la obligación empresarial de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social y estableciendo mayores exigencias de transparencia en la gestión algorítmica del trabajo. Las estimaciones de TGSS/ITSS apuntan a unas 120.000 nuevas afiliaciones al Régimen General en 2021. Sin embargo, la falta de datos consolidados y las controversias judiciales en curso, muestran que el impacto de la Ley Rider debe interpretarse como un proceso en disputa, más que como un logro plenamente consolidado.

4.2 El marco normativo e institucional de la seguridad social en México

En México, el Régimen Obligatorio de la Seguridad Social, administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), constituye el pilar central de la protección contributiva para los trabajadores del sector privado. Se trata del equivalente funcional al Régimen General de la Seguridad Social español, ya que asegura la cobertura básica derivada de una relación laboral subordinada. Este régimen ofrece acceso a las cinco ramas de aseguramiento: (i) enfermedades y maternidad; (ii) riesgos de trabajo; (iii) invalidez y vida; (iv) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y (v) guarderías y

prestaciones sociales. La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores asalariados contratados bajo la Ley Federal del Trabajo, y su financiamiento se estructura sobre un sistema tripartito de aportaciones: trabajador, empleador y Estado (IMSS, 2024).

En paralelo, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) administra el régimen contributivo de los empleados públicos, con cobertura similar, pero reglas de financiamiento y gestión diferenciadas. La coexistencia de ambos sistemas refleja la histórica segmentación del modelo mexicano de seguridad social, de inspiración bismarckiana, en el que el acceso a derechos depende de la existencia de una relación laboral subordinada y formalizada (Alcalde Justiniani, 2021). Aunque el IMSS y el ISSSTE constituyen los pilares centrales del sistema contributivo mexicano, la seguridad social en México se articula a través de un entramado institucional más amplio, que incluye regímenes especiales, esquemas voluntarios y programas no contributivos financiados con recursos fiscales. Esta complejidad institucional explica, en parte, la segmentación del acceso a derechos y la persistencia de brechas de cobertura.

Esta arquitectura explica que los colectivos excluidos del mercado formal —trabajadores independientes, trabajadores del hogar, jornaleros agrícolas o vendedores ambulantes— queden fuera del régimen contributivo ordinario y deban recurrir a esquemas voluntarios o a programas asistenciales, lo que contribuye a la persistencia de una alta tasa de informalidad estructural.

A estos esquemas se suma la Pensión Universal para Adultos Mayores forma parte de la protección no contributiva, equivalente funcional a las pensiones no contributivas españolas o al Ingreso Mínimo Vital: prestaciones financiadas con impuestos y no ligadas a cotización previa, dirigidas a cubrir necesidades básicas de un colectivo vulnerable.

El IMSS-Bienestar, que desde 2022 sustituyó al INSABI como encargado de proveer servicios de salud a la población sin acceso a la seguridad social. El IMSS-Bienestar constituye en la actualidad el principal programa público de provisión de servicios de salud para la población sin seguridad social en México. Fue creado en 2022 mediante decreto presidencial (publicado en el DOF el 31 de agosto de 2022) para sustituir al Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), cuya gestión había sido objeto de críticas por problemas de cobertura y coordinación. A diferencia del régimen ordinario del IMSS, de carácter contributivo y financiado mediante aportaciones tripartitas (trabajadores, empleadores y Estado), el IMSS-Bienestar se financia íntegramente con recursos fiscales y garantiza la prestación gratuita de servicios médicos a quienes carecen de afiliación a los esquemas de seguridad social (IMSS o ISSSTE). Su integración dentro de la estructura del IMSS busca aprovechar la infraestructura hospitalaria y la capacidad administrativa de la institución, al tiempo que consolida un modelo de atención con vocación universalista, destinado especialmente a trabajadores informales, personas autónomas de bajos ingresos y población rural históricamente excluida de la cobertura contributiva. El Régimen de Incorporación Voluntaria (RIV) del Instituto Mexicano del Seguro Social se creó mediante decreto publicado el 1-12-2023 constituye uno de los principales mecanismos de afiliación de trabajadores

independientes. Se trata de un esquema que permite el acceso a las cinco ramas de aseguramiento (enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía y vejez; y guarderías y prestaciones sociales), extendiendo la cobertura también a los beneficiarios. Su rasgo distintivo es el carácter no proporcional de las cuotas, establecidas de manera fija, lo que genera importantes limitaciones: para quienes tienen ingresos bajos o inestables, el coste resulta desincentivador, mientras que para quienes cuentan con mayores recursos, las cuotas planas se traducen en aportaciones regresivas (IMSS 2022). Estas debilidades explican que, pese a un aumento en el número de afiliaciones en los últimos años, el RIV no haya logrado consolidar trayectorias contributivas continuas ni constituirse en una vía eficaz de formalización de trabajadores independientes.

El Régimen de Incorporación Voluntaria (RIV) del IMSS, creado en 2023 tras la fusión del antiguo Régimen de Incorporación al Seguro Social (RISS) y de otros esquemas especiales, ha mostrado un crecimiento acelerado en su base de afiliados, que en 2024 alcanzó aproximadamente 3,2 millones de personas (IMSS, Informe Anual 2024). Sin embargo, solo alrededor del 18 % de ellas cotizó de manera continua durante todo el año, según registros institucionales sujetos a validación. Persisten además demoras administrativas: en 2022, antes de la plena implementación del RIV, el tiempo promedio para completar un alta era de 28 días, debido a la fragmentación de trámites entre el IMSS, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

4.3 *Análisis comparado*

El análisis comparado de los sistemas de México y España revela modelos con enfoques sustancialmente distintos. En España, la arquitectura normativa combina un sistema inclusivo que integra asalariados y autónomos bajo regímenes contributivos, complementado por el Ingreso Mínimo Vital. A ello se suman las cuotas progresivas, que ajustan las contribuciones a los ingresos reales de los trabajadores autónomos; los mecanismos autonómicos de experimentación, mediante los cuales las Comunidades Autónomas actúan como laboratorios normativos; y la interoperabilidad digital a través del Sistema RED/SILTRA y el portal Import@ss, que refuerzan la detección de irregularidades y reducen brechas territoriales. Entre los mecanismos autonómicos cabe mencionar, por ejemplo, el programa piloto de bonificación de cotizaciones para empleadas de hogar en Andalucía (2021–2022), orientado a incentivar el alta formal de este colectivo; el Plan de apoyo al trabajo autónomo en Cataluña (2020–2023), que subvencionó parcialmente las cuotas durante los primeros años de actividad, con especial atención a jóvenes y mujeres; o los esquemas de renta garantizada compatibles con la actividad económica en País Vasco y Navarra, que permiten a perceptores de prestaciones mantener parte de la ayuda aun cuando acceden a empleos precarios o intermitentes. Estos instrumentos, junto con la digitalización de la gestión contributiva, contribuyen a reforzar la coherencia del sistema español, facilitando tanto la

incorporación de colectivos vulnerables como la reducción de las desigualdades territoriales en la aplicación de la normativa.

México, en contraste, mantiene una cobertura obligatoria centrada en los asalariados, relegando a los trabajadores independientes a un régimen voluntario con cuotas planas. La ausencia de seguro de desempleo se compensa de forma limitada mediante pensiones no contributivas. La gestión, además de centralizada, resulta fragmentada entre instituciones, lo que frena la innovación y profundiza las desigualdades regionales. Mientras España ha avanzado en flexibilidad e interconexión institucional, México afronta aún retos de extensión, equidad y coordinación administrativa.

La perspectiva interseccional revela además un sesgo estructural: las mujeres son quienes más padecen la exclusión de la protección social. Su concentración en el empleo informal, en ocupaciones no registradas o en regímenes especiales con menor cobertura se agrava por la ausencia de reconocimiento jurídico del trabajo de cuidados no remunerado. En México, ello penaliza especialmente a las trabajadoras autónomas e informales (CONEVAL, Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2023; De la O 2021). En España, aunque el diseño institucional garantiza una cobertura más amplia, persisten brechas en empleo a tiempo parcial, trabajo doméstico o trayectorias interrumpidas, con impacto directo en pensiones, maternidad y dependencia (González Gago y López 2022).

En suma, la comparación evidencia que las reformas formales resultan insuficientes si no van acompañadas de una coordinación administrativa eficaz, una inspección laboral robusta, umbrales contributivos flexibles y una perspectiva interseccional capaz de garantizar igualdad real. El modelo español, basado en cuotas proporcionales e interoperabilidad digital, se acerca a la cobertura universal, mientras que el esquema mexicano, centrado en la subordinación, mantiene a millones de independientes en la informalidad. Superar esta brecha exige avanzar hacia cuotas proporcionales según ingreso, instaurar un seguro de desempleo contributivo universal, consolidar ventanillas únicas digitales y ofrecer incentivos fiscales a nuevos afiliados, de modo que la formalidad se traduzca en protección social real y sostenible, siguiendo un enfoque jurídico-institucional comparado que permite identificar contradicciones y aprendizajes cruzados entre ambos países.

El intento de instaurar un seguro de desempleo en México en 2014 partió de un diseño basado en cuentas individuales, financiadas con una reasignación parcial de las aportaciones del INFONAVIT y con reglas de acceso restrictivas (104 semanas de cotización en tres años, pagos decrecientes del 60 %, 50 % y 40 %). La propuesta resultaba poco viable porque la alta informalidad y las trayectorias contributivas intermitentes dejaban fuera a gran parte de la fuerza laboral: cerca del 40 % había trabajado solo en la informalidad durante un lustro. Sin reformas paralelas al régimen de despido y sin mecanismos de mutualización, el seguro corría el riesgo de convertirse en un programa asistencial de baja cobertura más que en un verdadero instrumento de protección contributiva.

5. COLECTIVOS MÁS VULNERABLES: UN DIAGNÓSTICO COMPARADO

En México, la informalidad es estructural; en España, el reto se centra en el empleo no protegido o el trabajo no declarado. En ambos contextos, la exclusión de la protección social reproduce desigualdades persistentes.

5.1 *México*

En México, la informalidad es un rasgo estructural que afecta transversalmente a la fuerza laboral, pero se acentúa en ciertos colectivos.

Jóvenes (15–29 años): alrededor del 60 % trabaja en condiciones de informalidad laboral, reflejo de una inserción laboral precaria basada en empleos temporales, ocupaciones de baja productividad y nuevas modalidades en plataformas digitales (Tokman 2020).

Personas mayores (60+ años): la informalidad asciende al 74,9 %, lo que se traduce en una tasa muy baja de acceso a pensiones contributivas. Esta cifra no es solo un dato estadístico: ilustra cómo la falta de trayectorias contributivas continuas se convierte en una condena a la dependencia de pensiones asistenciales en la vejez, con implicaciones fiscales y sociales de gran magnitud (OECD 2023).

Trabajadores del hogar: más de dos millones de personas se desempeñan en este sector, pero menos del 10 % cuenta con cobertura formal, lo que refleja una exclusión histórica que persiste pese a la reforma de 2022 (OIT 2021).

Repartidores y trabajadores de plataformas: el intento de su incorporación al esquema contributivo del IMSS en 2025 constituye un hito, aunque todavía limitado en alcance (IMSS 2025).

El patrón más significativo es la reproducción intergeneracional de la informalidad: quienes provienen de hogares con empleos precarios enfrentan altas probabilidades de permanecer en esa condición, lo que restringe severamente la movilidad social (Castillo y Vela 2013; CEEY 2022).

5.2 *España*

En España no puede hablarse de informalidad en sentido latinoamericano; más bien, lo que persiste es empleo no protegido o trabajo no declarado, que afecta de manera concentrada a determinados colectivos especialmente vulnerables.

Mujeres migrantes: se concentran en empleos de cuidados y servicio doméstico, con elevadas tasas de empleo no declarado y notables diferencias territoriales en la regularización (Cebrián y Moreno 2022).

Personas con discapacidad: Las personas con discapacidad en España presentan una tasa de actividad de solo el 35 % (2023), en clara contradicción con el 76 % de la

población sin discapacidad; su tasa de empleo ronda un 28 %, lo que denota una exclusión significativa del régimen contributivo formal.

Población gitana: En 2025, el Plan Acceder permitió reducir la proporción de empleo no declarado entre la población gitana hasta el 17,9 %, aunque las desigualdades territoriales siguen siendo significativas y varían según la comunidad autónoma (Fundación Secretariado Gitano 2024).

Repartidores de plataformas: la Ley Rider (RDL 9/2021) elevó la proporción de asalariados hasta el 22 %, aunque la mayoría sigue operando como autónomos dependientes, zona gris de protección social, en la que predomina el trabajo no declarado o la clasificación indebida de la relación laboral (De Stefano 2021; Eurofound 2023). La Ley Rider logró que algunos repartidores fueran reconocidos como asalariados (22 %), pero la mayoría sigue en una situación híbrida o irregular. Muchas plataformas continúan evitando la relación laboral directa, generando una “zona gris” donde los derechos laborales y la protección social no están plenamente garantizados.

Desigualdades territoriales: en comunidades como Andalucía o Canarias, la extensión de contratos ultracortos en hostelería dificulta la continuidad contributiva de los trabajadores, generando un efecto práctico semejante al de la informalidad (CES 2024).

El contraste es claro: en México la informalidad constituye una condición estructural y transversal, mientras que en España el reto principal radica en garantizar la regularidad y legalidad en colectivos concretos —como el empleo doméstico, la agricultura estacional, la hostelería o los riders— donde persisten bolsas de trabajo no declarado o relaciones laborales encubiertas.

5.3 Trabajo de cuidados y brechas de protección social

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, constituye un eje central en la reproducción de las brechas de protección social. Su peso macroeconómico es evidente: millones de horas de trabajo no contabilizadas en las cuentas nacionales sostienen sistemas de bienestar incompletos y trasladan los costos de la protección social a los hogares, particularmente a las mujeres. No obstante, su manifestación difiere según el contexto institucional. En México, los cuidados se vinculan principalmente a la informalidad estructural; en España, a situaciones de empleo no declarado o de inserción irregular en la Seguridad Social.

5.3.1 Cuidados remunerados

En España, las reformas de la relación laboral especial del hogar familiar han introducido avances significativos. El Real Decreto-ley 16/2022 extendió la protección por desempleo y eliminó el desistimiento unilateral, mientras que el Real Decreto 893/2024 reforzó la prevención de riesgos laborales en domicilios privados. A pesar de

ello, la inspección efectiva sigue siendo limitada, lo que permite la persistencia de contratos fragmentados, subdeclaración de horas o ausencia de alta en múltiples empleos. Estas prácticas se encuadran en la categoría europea de trabajo no declarado (Eurofound 2021).

En México, la afiliación obligatoria al IMSS para los trabajadores del hogar — establecida en 2022 tras la declaratoria de inconstitucionalidad de la exclusión previa por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación— supuso un cambio normativo de gran calado. Sin embargo, la cobertura efectiva continúa por debajo del 2 %, debido a problemas estructurales como el multiempleo, la percepción de elevados costes y la persistente resistencia cultural a la formalización (Pacheco, 2022). Este caso constituye un ejemplo paradigmático de informalidad estructural, en el que la ausencia de registro y de cotizaciones sigue siendo la norma más que la excepción. Conviene precisar que, pese al reconocimiento normativo de la afiliación obligatoria de las personas trabajadoras del hogar al IMSS, los niveles de cobertura efectiva siguen siendo reducidos, según datos recientes del propio Instituto, lo que confirma la persistencia de obstáculos estructurales para la formalización plena del sector.

5.3.2 Cuidados no remunerados

En el ámbito de los cuidados no remunerados, las respuestas institucionales muestran también diferencias. En España, el Sistema de Dependencia (Ley 39/2006) reconoce prestaciones y servicios, pero sufre retrasos crónicos: en 2023 más de 230.000 personas permanecían en lista de espera (IMSERSO 2023). Esta cobertura parcial genera situaciones de dependencia de las familias, aunque en un marco de economía formal.

En México, la ausencia de un sistema nacional articulado implica que millones de mujeres asuman en solitario las tareas de cuidado, quedando fuera del empleo formal y dependiendo de programas asistenciales fragmentados (Cámara de Diputados 2024). En este caso, el cuidado no remunerado se convierte en un mecanismo estructural de exclusión laboral, estrechamente vinculado a la alta informalidad. Si bien México carece actualmente de un sistema nacional de cuidados plenamente articulado, existen iniciativas legislativas en curso en el Congreso de la Unión orientadas a su creación. La mención de estos proyectos resulta relevante para situar el debate en un contexto dinámico y abierto de reforma institucional.

5.3.3 Impacto comparado

En ambos países, las trabajadoras de cuidados enfrentan carreras contributivas fragmentadas y, en consecuencia, una mayor vulnerabilidad en la vejez. Las transferencias asistenciales — el Ingreso Mínimo Vital en España y la Pensión para el Bienestar en México— cumplen un papel de alivio, pero no sustituyen el acceso a

derechos laborales plenos ni corrigen las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral.

El sector de cuidados constituye, así, un núcleo estructural de exclusión: en México, por la informalidad persistente y la débil fiscalización; en España, por las limitaciones inspectoras y la persistencia del trabajo no declarado en domicilios privados. Lo común en ambos casos es la insuficiencia de un marco robusto que redistribuya las responsabilidades del cuidado y reconozca plenamente su valor económico. Para avanzar hacia la igualdad de género en la protección social, resulta imprescindible combinar mecanismos de cotización adecuados con la expansión de servicios públicos especializados en cuidados (Cecchini y Martínez 2011).

6. PANORAMA DE LAS REFORMAS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO

En un contexto de transformación profunda de los mercados de trabajo — marcado por el auge de la economía de plataformas, la proliferación de esquemas de subcontratación y la persistencia de elevadas tasas de empleo informal—, México y España implementaron entre 2021 y 2025 tres reformas decisivas para reforzar los criterios de laboralidad y extender la protección social.

En México, la reforma del 23 de abril de 2021 a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social supuso un giro radical en la regulación de la subcontratación. Se prohibió la subcontratación de personal, permitiendo únicamente la de servicios u obras especializados, siempre que las empresas obtuvieran un registro en el padrón de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Como señala Sánchez-Navarro Caraza (2020, 33), el legislador buscó cerrar los espacios de evasión de cuotas patronales y eliminar el “insourcing” como fórmula de simulación. Sin embargo, la reforma también tuvo efectos colaterales, al desaparecer la figura de la intermediación, que históricamente brindaba cobertura a trabajadores temporales a través de agencias de colocación. Diversos autores han advertido que el enfoque prohibicionista de la reforma mexicana de 2021 genera tensiones adicionales. En particular, Sánchez-Navarro Caraza (2020, 41–43) sostiene que la eliminación de la intermediación como figura reconocida en la Ley Federal del Trabajo podría dejar a los trabajadores en situación de indefensión, al suprimirse la responsabilidad solidaria del beneficiario que operaba bajo el modelo de intermediarios autorizados. Este escenario refuerza la idea de que la formalización no puede lograrse únicamente mediante la prohibición, sino que requiere esquemas de regulación diferenciada que otorguen certeza jurídica a trabajadores y empleadores.

La reforma mexicana en materia de subcontratación ilustra los límites de un modelo basado exclusivamente en la prohibición. Una alternativa más equilibrada, como propone Sánchez-Navarro Caraza (2020, 55), sería mantener un esquema estricto de regulación para las empresas de provisión de personal temporal, con registro obligatorio, controles de seguridad social y reconocimiento pleno de antigüedad para los trabajadores. Esta vía, más que eliminar la intermediación, permitiría integrar al

régimen contributivo a colectivos de alta rotación laboral, reforzando así la sostenibilidad del sistema de seguridad social.

La subcontratación en México constituye un fenómeno jurídico complejo que ha sido objeto de una evolución normativa sostenida durante al menos los últimos quince años. Las reformas no se han limitado al ámbito laboral, sino que han involucrado de manera articulada la legislación de seguridad social, fiscal, administrativa e incluso penal, así como un volumen significativo de disposiciones administrativas y criterios interpretativos emitidos por el Gobierno Federal, particularmente entre 2012 y 2025. Este proceso refleja los intentos del legislador por cerrar espacios de evasión y simulación, pero también las tensiones derivadas de enfoques predominantemente prohibicionistas.

En España, la Ley de trabajo en plataformas digitales, conocida como Ley Rider (RDL 9/2021), consolidó el marco de protección para los trabajadores de plataformas, generando un aumento significativo de afiliaciones. Las estimaciones de TGSS/ITSS apuntan a unas 120.000 nuevas afiliaciones al Régimen General en 2021. Sin embargo, la falta de datos consolidados y las controversias judiciales en curso muestran que el impacto de la Ley Rider debe interpretarse como un proceso en disputa, más que como un logro plenamente consolidado. Su implementación ha puesto de manifiesto las tensiones entre la regulación y las estrategias de evasión empresarial, lo que evidencia la necesidad de reforzar la capacidad de supervisión.

En México, el 24 de diciembre de 2024 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo donde se incluyó un Capítulo a la LFT denominada “Trabajadores en Plataformas Digitales” en el transitorio segundo y tercero establecieron la obligación al IMSS y al INFONAVIT de crear una prueba piloto. Como consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social puso en marcha, entre julio y diciembre de 2025, una prueba piloto para el trabajo en plataformas digitales. Mediante las Reglas de carácter general publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de junio de 2025, se reconoció a las plataformas como patronos, fijando un salario base mínimo y reteniendo cuotas obrero-patronales, con la meta de incorporar a medio millón de trabajadores de plataformas al régimen obligatorio en un plazo de 180 días (DOF 2025).

Aunque ambos países difieren en sus estructuras institucionales —México con un sistema centralizado y segmentado, España con un modelo descentralizado y dual (contributivo- asistencial)—, las tres intervenciones comparten el propósito de ampliar la cobertura a colectivos históricamente excluidos: en México, mediante la formalización laboral en sentido estricto, y en España, reforzando la regularidad jurídica y el cumplimiento efectivo de los derechos contributivos y asistenciales. A partir de este diagnóstico comparado, en la siguiente sección examinaremos la evolución de la afiliación formal tras más de tres años de aplicación.

La comparación con España resulta ilustrativa: mientras que en México la reforma de 2021 adoptó un enfoque prohibicionista —al eliminar la subcontratación de personal y restringirla a servicios especializados—, en España la subcontratación sigue regulada en sectores como la construcción (art. 42 del Estatuto de los Trabajadores), con

responsabilidad solidaria del empresario principal respecto de las obligaciones laborales y de seguridad social de los contratistas y subcontratistas. Como ha señalado la doctrina, esta fórmula de corresponsabilidad constituye una vía intermedia que evita abusos sin suprimir del todo la tercerización productiva (Baylos 2022; De la Puebla Pinilla 2022). Ello confirma que la clave no reside en prohibir, sino en establecer mecanismos efectivos de responsabilidad solidaria y fiscalización, que garanticen la continuidad de derechos en cadenas de valor cada vez más fragmentadas.

6.1 Evolución de la afiliación formal

El objetivo común de las reformas en México y España fue trasladar a los trabajadores desde esquemas precarizadores hacia el régimen contributivo de la seguridad social.

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) reportó que, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, más de cinco millones de trabajadores se inscribieron bajo el nuevo esquema de ‘servicios especializados’ (STPS 2023). Conviene precisar, no obstante, que estos registros administrativos reflejan en gran medida procesos de reclasificación empresarial y regularización formal de relaciones preexistentes, más que incorporaciones netas de empleo previamente informal, lo que introduce cautelas relevantes sobre su interpretación en términos de formalización sustantiva.

En España, antes de la Ley Rider (RDL 9/2021) solo el 8 % de los repartidores operaba como asalariado. A junio de 2025, este porcentaje había alcanzado el 22 %, gracias a unas 120.000 altas forzosas (según estimaciones de TGSS/ITSS, cifra no consolidada oficialmente) derivadas de inspecciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS 2025). Sin embargo, el impacto ha sido desigual: Madrid y Cataluña concentraron cerca del 70 % de las altas, mientras que comunidades como Andalucía y Canarias apenas avanzaron entre un 6 % y un 8 %. Esta heterogeneidad territorial se vincula, en parte, con la estructura descentralizada del sistema español y con las diferencias en recursos y capacidades de las autoridades autonómicas de inspección. Además, los datos de la ITSS deberían ser contrastados con estimaciones independientes —procedentes de la academia, los sindicatos o Eurostat—, con el fin de aumentar su credibilidad empírica y ofrecer una visión más completa de la evolución del sector.

A diferencia de México, donde la prioridad sigue siendo la incorporación masiva al régimen contributivo, en España las medidas en plataformas digitales buscan asegurar la correcta calificación de las relaciones laborales y evitar fórmulas de trabajo no declarado, más que una transición desde la informalidad estructural.

7. MÉXICO: PRUEBA PILOTO PARA TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

El fundamento jurídico de la prueba piloto se encuentra en el artículo segundo transitorio del Decreto de junio de 2025, que facultó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para elaborar las correspondientes reglas de carácter general. Dichas reglas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación por el Consejo Técnico del IMSS dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo que otorgó al programa la certeza normativa necesaria.

Conviene subrayar que este piloto no debe entenderse únicamente como un mecanismo administrativo de carácter transitorio, sino como un ejercicio de gobernanza experimental en condiciones reales. Su implementación, a partir de julio de 2025, permitirá evaluar la capacidad institucional del sistema de seguridad social para absorber nuevas formas de trabajo digital en esquemas contributivos obligatorios, así como identificar los principales cuellos de botella en materia de interoperabilidad normativa y tecnológica. Concluido el periodo, los resultados serán utilizados por el IMSS para formular propuestas de reforma definitiva tanto a la Ley del Seguro Social como a la normativa del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con el propósito de simplificar trámites, ajustar la base de cotización y reforzar los protocolos de inspección. De este modo, el experimento se erige en la base de una reforma estructural llamada a extenderse, a partir de 2026, a la totalidad del sector de la economía digital.

Los objetivos del programa fueron tres. El primero consistió en formalizar más de un millón de plazas mediante la incorporación de los trabajadores de plataformas al régimen obligatorio del IMSS, en concreto 1.291.365 puestos de trabajo, reconociendo jurídicamente su condición de trabajadores y equiparando sus derechos a los de los asalariados tradicionales. En segundo término, se buscó evaluar la operatividad administrativa de las plataformas digitales, verificando su capacidad para adaptar sistemas de identificación y reporte, calcular y transferir cuotas obrero–patronales y garantizar el acceso efectivo de los nuevos afiliados a prestaciones médicas y de riesgos de trabajo. Finalmente, se planteó la necesidad de conciliar la flexibilidad propia de la gig economy —libertad de horarios, posibilidad de trabajar en múltiples plataformas y autonomía en la aceptación de pedidos— con un sistema de aseguramiento integral que cubriera las cinco ramas del IMSS: salud, riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro y vejez.

Para alcanzar estos fines, las plataformas quedaron obligadas a obtener un registro patronal específico ante el IMSS, clasificar su actividad conforme al catálogo oficial, afiliar a los trabajadores que superaran el umbral de un salario mínimo general diario en la Ciudad de México (los que no lo alcancen son considerados trabajadores independientes (art. 291-C segundo párrafo) y remitir mensualmente las variaciones de

altas, bajas y salarios. Asimismo, debían cubrir las cinco ramas de aseguramiento, ajustar anualmente las primas de riesgos de trabajo en función de la siniestralidad real y garantizar un “escudo mínimo de protección” frente a accidentes, incluso cuando no se alcanzara el salario mínimo. A estas exigencias se añadieron compromisos innovadores, como el respeto a la autonomía de los trabajadores y la obligación de garantizar transparencia algorítmica en la asignación de rutas y en la evaluación del desempeño.

La principal aportación del piloto radica en el reconocimiento formal de derechos laborales a trabajadores de plataformas, históricamente excluidos del régimen contributivo. Más que un resultado definitivo, este reconocimiento debe leerse como un experimento de gobernanza regulatoria en condiciones reales, cuyo éxito dependerá de su consolidación institucional y sostenibilidad financiera. Este reconocimiento se traducirá en un acceso efectivo a prestaciones relacionadas con riesgos de trabajo, salud, maternidad, invalidez y vejez, superando así el vacío de cobertura que había caracterizado hasta entonces al trabajo digital autónomo.

Durante los 180 días de vigencia, el IMSS implementó un esquema de evaluación integral que combinó el monitoreo cuantitativo de altas, recaudación de cuotas y siniestralidad con la recogida cualitativa de información a través de encuestas, grupos focales y entrevistas inspectoras. El informe final incluyó propuestas de simplificación normativa —como la reducción de formularios y la clarificación de la base salarial— y recomendaciones técnicas orientadas al fortalecimiento digital y a la mejora de la capacidad inspectora.

No resulta sorprendente, por ello, que la Organización Internacional del Trabajo haya reconocido esta experiencia como un modelo pionero en América Latina, al demostrar que es posible compatibilizar la flexibilidad propia de la economía de plataformas con un esquema de protección social inclusivo y sostenible.

En suma, la prueba piloto implementada por el IMSS puede considerarse un caso paradigmático de gobernanza experimental en América Latina, al trasladar a las plataformas digitales obligaciones típicamente patronales y reconocer a sus trabajadores como sujetos del régimen contributivo obligatorio. Este diseño no debe leerse únicamente en clave administrativa, sino como un laboratorio jurídico que anticipa la transición hacia modelos híbridos de protección social en el ámbito del trabajo digital. En perspectiva comparada, la experiencia mexicana dialoga con los debates europeos sobre la presunción de laboralidad y la extensión de derechos sociales a los trabajadores de plataformas (De Stefano, 2021; Prassl, 2022), al tiempo que abre interrogantes sobre su sostenibilidad financiera, la capacidad inspectora y el alcance real de la cobertura. Más que un cierre definitivo, el piloto se perfila como un punto de partida para repensar las fronteras entre autonomía y subordinación en el trabajo en plataformas, y para avanzar

hacia un marco de seguridad social inclusivo que logre compatibilizar flexibilidad productiva y protección de derechos en la región.

8. DESAFÍOS OPERATIVOS DE LAS REFORMAS EN CURSO

La efectividad de las reformas actualmente en desarrollo enfrenta, en términos comparados, tres grandes retos estructurales.

En primer lugar, la inspección laboral insuficiente limita la capacidad de fiscalizar esquemas irregulares como el outsourcing o el trabajo en plataformas digitales. En México, la STPS contaba con alrededor de 660 inspectores federales en 2024 para todo el país, una cifra muy baja en comparación con los estándares de la OIT, lo que genera una evidente asimetría en la cobertura y en la capacidad de sanción (OIT 2023). En España, aunque la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dispone de mayores recursos relativos, las dotaciones autonómicas presentan desigualdades significativas, lo que dificulta la homogeneidad en la vigilancia de sectores críticos como el de los riders (De la Puebla Pinilla 2022). En el caso mexicano, resulta pertinente mencionar los lineamientos contenidos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030, que prevé el fortalecimiento de la inspección laboral mediante especialización técnica, uso intensivo de herramientas digitales y mayor coordinación interinstitucional, elementos que podrían incidir de manera significativa en la reducción del empleo informal.

En segundo término, persiste la fragmentación institucional derivada de silos administrativos. En México, organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) operan con sistemas de información poco interconectados. En España, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las mutuas colaboradoras del sistema mantienen igualmente bases de datos con escasa interoperabilidad. Este escenario obliga a empresas y trabajadores a tramitar altas, bajas y cotizaciones en múltiples portales, lo que multiplica los errores administrativos y prolonga los tiempos de reconocimiento de derechos.

En tercer lugar, se observa un sobrecoste operativo para empleadores, especialmente para pequeñas y medianas empresas y plataformas digitales de la gig economy. La gestión de afiliaciones, variaciones salariales y cotizaciones en las cinco ramas de aseguramiento (salud, riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro y vejez) supone una carga desproporcionada en términos de costes de transacción y recursos administrativos (OECD 2022).

Ante estos desafíos, la literatura comparada ha identificado como estrategia recurrente la consolidación de ventanillas únicas digitales y la adopción de protocolos de interoperabilidad tecnológica que permitan unificar registros, automatizar procesos de recaudación y acortar los plazos de reconocimiento de prestaciones (OIT 2021; OECD 2022). Estas medidas, además de reducir la carga administrativa, contribuyen a reforzar la trazabilidad contributiva y la transparencia institucional, aspectos indispensables para garantizar la efectividad de las reformas en curso.

9. HACIA UNA ESTRATEGIA INTEGRAL DE FISCALIZACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN CONTEXTOS HETEROGÉNEOS

A pesar de los avances recientes —con más de un millón de plazas formalizadas en México y alrededor de 120.000 (según estimaciones de TGSS/ITSS, cifra no consolidada oficialmente) trabajadores de plataformas (riders) incorporados en España—, persiste una marcada brecha entre la norma jurídica y su aplicación efectiva. Para cerrarla, la literatura especializada y la experiencia comparada apuntan a varias líneas de acción.

9.1 *Ampliación y especialización de la inspección laboral*

En primer lugar, resulta necesario ampliar y especializar las plantillas de inspección. La creación de brigadas específicas dedicadas a la fiscalización del outsourcing y de las plataformas digitales, dotadas de formación en análisis de datos en tiempo real, permitiría reforzar la capacidad estatal de detección temprana de fraudes y de prácticas elusivas.

9.2 *Interoperabilidad de sistemas de información*

En segundo término, se plantea avanzar hacia la interoperabilidad plena de los sistemas de información. En México, ello implica la integración de las bases de datos del IMSS, SAT y STPS; en España, la articulación entre TGSS, SEPE y mutuas colaboradoras. Una experiencia relevante en esta línea fue el caso piloto de ventanilla única en Yucatán (2022), implementado por el IMSS en coordinación con el SAT y la STPS. Este proyecto permitió reducir el tiempo promedio de alta de trabajadores independientes de 28 a 5 días hábiles, de acuerdo con el informe oficial de evaluación (IMSS 2022).

9.3 Flexibilización de los umbrales de acceso a la protección social

En tercer lugar, conviene flexibilizar los umbrales de acceso a la protección social, actualmente fijados en muchos sistemas en torno a un mínimo de 360 días cotizados para el reconocimiento de prestaciones. Dicho requisito, concebido para trayectorias laborales estables y continuas, genera una exclusión sistemática de quienes desarrollan actividades atípicas o de corta duración, como los trabajadores de plataformas, temporales o de temporada. Una alternativa ya explorada en varios países europeos consiste en introducir fórmulas prorrateada que permitan sumar periodos discontinuos de cotización y computar ingresos parciales en la base reguladora, evitando lagunas de aseguramiento (Eurofound 2021).

En América Latina, donde la informalidad estructural fragmenta de manera crónica las carreras laborales, esta adaptación normativa resultaría particularmente relevante para las mujeres, jóvenes y adultos mayores que alternan entre empleos formales, informales y autónomos (Cecchini y Martínez 2011). En perspectiva macroeconómica, la flexibilización de umbrales no solo reduce la brecha de cobertura, sino que amplía la base contributiva y favorece la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social.

9.4 Acompañamiento digital como herramienta redistributiva

En cuarto lugar, resulta indispensable un esfuerzo sistemático de acompañamiento digital dirigido a trabajadores autónomos y de plataformas. La experiencia demuestra que la mera existencia de portales electrónicos no garantiza el acceso efectivo si persisten asimetrías en las competencias digitales y barreras de comprensión normativa. De ahí que se propongan campañas formativas híbridas, combinando tutorías en línea, módulos interactivos y puntos presenciales de orientación en oficinas de empleo y seguridad social. En España, iniciativas piloto como el Plan de Capacitación Digital para Pymes y Autónomos han mostrado que el acompañamiento personalizado incrementa el uso de los servicios en línea y reduce errores administrativos (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital 2022). En México, experiencias locales de ventanilla única digital, como la implementada en Yucatán en 2022, evidencian que la simplificación tecnológica debe complementarse con apoyo técnico directo para alcanzar a los colectivos más vulnerables (IMSS 2022). En definitiva, el acompañamiento digital se configura no solo como una herramienta pedagógica, sino como un mecanismo redistributivo que garantiza igualdad de oportunidades en el acceso a derechos sociales.

9.5 *Fiscalización y protección social de los creadores de contenido digital*

En quinto lugar, resulta prioritario atender a los creadores de contenido digital (*content creators*, *streamers* o *youtubers*), cuyo perfil ilustra las nuevas tensiones entre fiscalidad y protección social. La singularidad de este colectivo radica en ingresos variables, alta movilidad fiscal y dependencia de plataformas transnacionales (Ranchordás y Goanta 2020). En España, la Agencia Tributaria impulsó en 2021 un plan específico de control fiscal sobre *youtubers* y *streamers* que trasladaban su residencia a jurisdicciones de menor tributación (Agencia Tributaria 2021). En México, el régimen de retenciones aplicable a los ingresos generados vía plataformas digitales rige desde 2020 (LISR, arts. 113-A y ss.). En 2022, la RMF y criterios operativos introdujeron ajustes y el SAT extendió la retención directa del ISR a los creadores de contenido; no obstante, no se previó un mecanismo correlativo de incorporación al régimen contributivo del IMSS (SAT, 2022). Este panorama evidencia que la fiscalización del sector requiere, a la vez, innovaciones tributarias y un marco de seguridad social adaptado.

9.6 *Gobernanza algorítmica y Estado fiscal digital*

En términos teóricos, este reto se enmarca en el debate sobre la gobernanza algorítmica y el surgimiento de un Estado fiscal digital. Ambos conceptos aluden al uso de tecnologías digitales y algoritmos para supervisar de manera más eficaz los flujos de ingresos y las cotizaciones. La trazabilidad de datos permite seguir en tiempo real las operaciones económicas y reducir la evasión, mientras que la cooperación internacional resulta indispensable para fiscalizar actividades que se desarrollan en entornos transnacionales, como las plataformas digitales o los creadores de contenido. De este modo, la digitalización no solo fortalece la capacidad recaudatoria de los Estados, sino que también abre la posibilidad de ampliar la cobertura de la protección social a colectivos que hasta ahora quedaban al margen (Pistor 2019).

9.7 *Más allá de la fiscalización: hacia una reforma estructural integral*

Dicho lo anterior, conviene enfatizar que los desafíos descritos —tanto en la fiscalización del outsourcing y los riders como en la incorporación de los creadores de contenido— se inscriben en un debate estructural más amplio. Mientras en Europa el énfasis se ha situado en reforzar las estrategias de inspección y control, algunas autoras del Sur Global han cuestionado su eficacia para transformar las condiciones estructurales que reproducen la informalidad, entre ellas la debilidad institucional, la baja productividad, la segmentación del mercado de trabajo y las restricciones fiscales. En este sentido, Pagés (2010) y Lustig (2016) han defendido la necesidad de articular una reforma estructural integral que combine inclusión productiva, cobertura universal de

la seguridad social y fortalecimiento institucional. De esta forma, el fortalecimiento de la inspección laboral puede concebirse no solo como un mecanismo de control, sino como parte de una estrategia más amplia de consolidación de la formalidad y de garantía de derechos en contextos laborales altamente heterogéneos.

10. CONCLUSIÓN GLOBAL Y COMPARADA

El análisis desarrollado a lo largo de este artículo permite extraer varias conclusiones relevantes para comprender la relación entre informalidad laboral, diseño institucional del mercado de trabajo y extensión de los sistemas de protección social.

La primera conclusión es de carácter conceptual. La comparación entre México y España muestra que la informalidad laboral no puede interpretarse exclusivamente como un fenómeno económico asociado al nivel de desarrollo productivo, sino también como el resultado de configuraciones institucionales específicas. En otras palabras, la magnitud y las características de la informalidad dependen en gran medida de la forma en que los sistemas laborales y de seguridad social articulan los incentivos regulatorios, los mecanismos de control y las condiciones de acceso a la protección social.

Desde esta perspectiva, el contraste entre ambos países permite identificar dos configuraciones institucionales diferentes de un mismo problema. En México, la informalidad laboral constituye un fenómeno estructural que afecta a amplios sectores del mercado de trabajo y limita significativamente la incorporación de trabajadores al sistema contributivo de seguridad social. En España, por el contrario, el problema se manifiesta principalmente en forma de empleo no declarado o insuficientemente protegido en determinados sectores, lo que plantea desafíos relacionados con el cumplimiento efectivo de la normativa laboral y con la capacidad de fiscalización de las instituciones laborales.

Una segunda conclusión se refiere al papel de las instituciones laborales en los procesos de formalización del empleo. El análisis comparado muestra que las trayectorias de formalización no dependen únicamente del crecimiento económico o de la evolución del empleo, sino también del diseño de los sistemas regulatorios, de los incentivos institucionales que generan y de la capacidad administrativa del Estado para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Cuando las estructuras institucionales dificultan la incorporación al sistema contributivo o generan incentivos para el incumplimiento normativo, la informalidad tiende a reproducirse incluso en contextos de crecimiento económico.

En tercer lugar, el estudio comparado pone de relieve que las políticas de formalización laboral requieren enfoques diferenciados según la naturaleza institucional del problema. En contextos como el mexicano, donde la informalidad presenta un carácter estructural, las estrategias de política pública deben orientarse prioritariamente a ampliar la base contributiva y a facilitar la incorporación progresiva de trabajadores y pequeñas unidades productivas al sistema de seguridad social. En cambio, en contextos como el español, donde el problema principal se vincula al incumplimiento de la

normativa laboral en determinados sectores, las políticas deben centrarse en reforzar los mecanismos de fiscalización, mejorar la eficacia de la inspección laboral y reducir los incentivos institucionales al trabajo no declarado.

Una cuarta conclusión se refiere a las implicaciones del análisis comparado para el diseño de los sistemas de protección social en mercados de trabajo cada vez más heterogéneos. La creciente fragmentación de las trayectorias laborales, la expansión de nuevas formas de trabajo y la mayor movilidad entre situaciones de formalidad e informalidad plantean desafíos importantes para los sistemas contributivos tradicionales. En este contexto, las políticas públicas orientadas a ampliar la cobertura de protección social deben tener en cuenta no solo la regulación del empleo formal, sino también las condiciones institucionales que facilitan o dificultan la transición hacia formas de empleo protegidas.

Finalmente, el análisis desarrollado sugiere que la reducción de la informalidad laboral no puede entenderse únicamente como un objetivo de política económica o laboral, sino también como una cuestión central para la sostenibilidad y legitimidad de los sistemas de protección social. La capacidad de los Estados para integrar a un número creciente de trabajadores en esquemas efectivos de protección social constituye uno de los principales retos institucionales de los mercados de trabajo contemporáneos.

Desde esta perspectiva, el enfoque comparado adoptado en este trabajo permite identificar tanto las diferencias estructurales entre los sistemas laborales analizados como los aprendizajes institucionales que pueden derivarse de su contraste. Comprender estas dinámicas resulta esencial para diseñar políticas públicas capaces de ampliar la protección social en contextos laborales caracterizados por una creciente diversidad de formas de empleo y trayectorias laborales discontinuas.

10.1 Síntesis teórica

Para cerrar, articulamos los resultados con los cuatro enfoques clásicos sobre informalidad, precisando qué confirma cada uno, qué matiza y qué deja fuera a la luz de la evidencia presentada.

El paradigma desarrollista (Lewis 1954; De Soto 1989) se muestra insuficiente: el crecimiento económico no garantiza por sí solo la transición hacia la formalidad en México, donde la informalidad estructural se mantiene incluso en fases de expansión, ni explica el trabajo no declarado en España, que emerge en sectores formalizados pero con problemas de cumplimiento (§4.3, §5.2). El enfoque regulacionista (Tokman 2007; Chen 2012) resulta especialmente útil para entender cómo instrumentos como la interoperabilidad digital (RED/SILTRA, Import@ss), la presunción de laboralidad o las ventanillas únicas corrigen déficits institucionales y mejoran la capacidad de fiscalización, siempre que se acompañen de incentivos adecuados y de simplificación administrativa (§6.1, §9.2).

Desde la perspectiva de la regulación dual (Portes y Haller 2004, 2005), la persistencia de la informalidad en México y del trabajo no declarado en España puede

entenderse como un componente funcional de las economías contemporáneas: los sectores formales se nutren de segmentos irregulares —outsourcing encubierto, cadenas de subcontratación, empleo doméstico sin registrar— para reducir costes y ganar flexibilidad (§6). Este diagnóstico sugiere que la clave no es solo prohibir prácticas evasivas, sino establecer responsabilidad solidaria efectiva y

trazabilidad a lo largo de las cadenas productivas.

Finalmente, el enfoque de actores sociales (Standing 2011) aporta una dimensión indispensable: la acción colectiva ha sido determinante para ampliar la protección en ambos contextos. La movilización de los trabajadores del hogar en México o las presiones sindicales y feministas en España muestran que la formalización y la regularización no dependen solo del Estado, sino de coaliciones capaces de disputar y sostener cambios normativos (§5.3.1).

En conjunto, estos marcos permiten concluir que la transición hacia la formalidad (México) y la reducción del trabajo no declarado (España) requieren una combinación de crecimiento económico con rediseño institucional, responsabilidad empresarial y acción colectiva sostenida. Solo desde esta articulación entre estructuras productivas, marcos regulatorios y actores sociales es posible avanzar hacia una protección social universal y efectiva en contextos laborales altamente heterogéneos.

ANEXO. Tablas comparativas sobre informalidad laboral y arquitectura institucional

El presente anexo reúne dos tablas comparativas que sintetizan algunos elementos empíricos e institucionales relevantes para el análisis desarrollado en el artículo. La Tabla A1 presenta una aproximación sectorial a la informalidad laboral en México y a la presencia de empleo no declarado o insuficientemente protegido en España. La Tabla A2 resume rasgos institucionales comparados de los sistemas laborales y de protección social en ambos países.

Debe señalarse que las categorías de informalidad laboral y trabajo no declarado o empleo no protegido no son plenamente equivalentes desde el punto de vista estadístico o jurídico. Mientras que en México la informalidad constituye un fenómeno estructural medido a través de encuestas laborales específicas, en España el fenómeno relevante se refiere principalmente a situaciones de incumplimiento normativo dentro de un mercado de trabajo mayoritariamente formalizado. Las tablas deben interpretarse, por tanto, como una aproximación comparativa de carácter institucional y no como una equivalencia estadística directa.

Tabla A1

Informalidad laboral por sectores económicos: México y España

Sector económico	México – incidencia aproximada de informalidad	España – presencia de empleo no declarado o irregular	Observaciones institucionales
Agricultura	Alta (60–70 %)	Moderada en campañas agrícolas	Trabajo estacional y dificultades de fiscalización
Comercio minorista	Alta (50–60 %)	Baja–moderada	Predominio de microempresas y autoempleo
Construcción	Alta (45–60 %)	Moderada	Uso frecuente de subcontratación
Trabajo doméstico	Muy alta (superior al 80 %)	Alta	Sector históricamente con menor cobertura social

Sector económico	México – incidencia aproximada de informalidad	España – presencia de empleo no declarado o irregular	Observaciones institucionales
Hostelería y restauración	Alta (40–55 %)	Moderada	Alta rotación laboral
Plataformas digitales	Creciente informalidad	Zona gris regulatoria	Debate sobre clasificación laboral

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (ENOE), Organización Internacional del Trabajo (2023–2024), OECD Employment Outlook y Eurofound (2023).

Nota: los valores representan estimaciones sectoriales aproximadas derivadas de diversas fuentes estadísticas y estudios comparados.

Tabla A2

Arquitectura institucional del mercado de trabajo y de la protección social: México y España

Dimensión institucional	México	España	Implicaciones para la informalidad
Cobertura de seguridad social contributiva	Limitada y vinculada al empleo formal	Amplia cobertura contributiva	En México muchos trabajadores quedan fuera del sistema
Peso de la informalidad laboral	Muy elevado ($\approx 55\text{--}57\%$)	Bajo en comparación internacional	Informalidad estructural vs fenómeno sectorial
Estructura empresarial	Predominio de microempresas y autoempleo	Mayor presencia de empresas formalizadas	Diferencias en capacidad de cumplimiento
Inspección laboral	Capacidad institucional más limitada	Sistema consolidado de inspección	Impacto directo en cumplimiento normativo

Dimensión institucional	México	España	Implicaciones para la informalidad
Diseño institucional	Sistema fragmentado (IMSS, ISSSTE y programas asistenciales)	Sistema más integrado de seguridad social	Fragmentación dificulta extensión de cobertura
Incentivos regulatorios	Costes de formalización relativamente elevados	Incentivos más claros a la afiliación	Influye en decisiones de formalización

Fuente: elaboración propia a partir de legislación comparada, informes de la Organización Internacional del Trabajo, OCDE y Eurofound.

BIBLIOGRAFÍA ACADÉMICA Y TÉCNICA

- Agencia Tributaria. (2021). Plan de control tributario y aduanero 2021. Madrid: Agencia Tributaria.
- Alcalde Justiniani, A. (2021). Derecho del trabajo y desigualdad jurídica en México. Ciudad de México: UNAM.
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing.
- Barrientos, A. (2010). *Social Protection and Poverty*. Ginebra: International Labour Office.
- Baylos, A. (2022). La Ley Rider y la presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas digitales. *Revista de Derecho Social*, 98, 45–68.
- Bonoli, G. (2005). The politics of the new social policies: Providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy & Politics*, 33(3), 431–449.
- Bosch, M., & Pagés, C. (2010). *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Cámara de Diputados (CEAMEG). (2024). Informe sobre cuidados y protección social en México. Ciudad de México: Cámara de Diputados.
- Castillo, J. C., & Vela, E. (2013). Movilidad social y empleo informal en México. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Cebrían, I., & Moreno, G. (2022). Mujeres migrantes y empleo informal en España. *Revista de Migraciones*, 59, 89–112.
- Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). (2022). Informe sobre movilidad social en México 2022. Ciudad de México: CEEY.
- Cecchini, S., & Martínez, R. (2011). *Protección social inclusiva en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- CEPAL. (2023). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe 2023*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Chen, M. A. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies* (WIEGO Working Paper No. 1). Cambridge, MA: WIEGO.
- Consejo Económico y Social (CES). (2024). Informe sobre precariedad laboral en hostelería. Madrid: CES.
- CONEVAL. (2023). Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2023. Ciudad de México: CONEVAL.
- De la O, M. (2021). Trabajo informal y exclusión social en México. *Estudios Sociológicos*, 39(115), 321–345.
- De la Puebla Pinilla, A. (2022). Inspección de trabajo y economía de plataformas. *Revista de Derecho Social*, 97, 101–120.
- De Soto, H. (1989). *El otro sendero: La revolución informal*. Lima: Instituto Libertad y Democracia.

- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–503.
- De Stefano, V. (2021). Regulating platform work in Europe: Presumption of employment and beyond. *European Labour Law Journal*, 12(1), 1–20.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound. (2018). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023). *Platform work: Developments, challenges and policy options in the European Union*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu>
- Eurostat. (2023). *Labour Force Survey 2023*. Luxemburgo: Eurostat.
- González Gago, E., & López, M. (2022). Género, empleo parcial y pensiones en España. *Revista de Derecho Social*, 100, 55–76.
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2019). La economía sumergida y el empleo irregular en España: causas, consecuencias y propuestas. *Revista de Economía Laboral*, 16(2), 45–68.
- Howell, C. (2005). *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000*. Princeton: Princeton University Press.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2022). *Informe de evaluación piloto de ventanilla única digital en Yucatán*. Ciudad de México: IMSS.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2024). *Informe anual 2024*. Ciudad de México: IMSS.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2025). *Informe sobre la prueba piloto de trabajadores de plataformas digitales*. Ciudad de México: IMSS.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Encuesta de población activa 2024*. Madrid: INE.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). *Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) 2025*. Ciudad de México: INEGI.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). (2025). *Guía de actuación inspectora en el ámbito de las plataformas digitales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Decent Work Report for Latin America and the Caribbean 2024*. Ginebra:
- Korpi, W. (2006). *Power Resources and Welfare States: A Comparative Analysis of Sweden, Norway, and the United Kingdom*. Londres: Routledge.
- Levy, S. (2018). *Under-Rewarded Efforts: The Elusive Quest for Prosperity in Mexico*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191.
- Lustig, N. (2016). El reto de la protección social universal en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 118, 7–30.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). (2021). Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Madrid: MITES.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). (2024). Informe sobre colectivos vulnerables en el mercado laboral español. Madrid: MITES. <https://www.mites.gob.es>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Chile). (2021). Informe sobre ventanilla única digital. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Ministério do Trabalho (Portugal). (2023). Relatório sobre reforma de cotização proporcional de trabalhadores de plataformas. Lisboa: Ministério do Trabalho.
- OCDE. (2020). *Informal Employment in Latin America*. París: OECD Publishing.
- OCDE. (2023). *OECD Employment Outlook 2023*. París: OECD Publishing.
- Ojeda Avilés, A. (2020). *Constitución y Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Trotta.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Informe mundial sobre inspección de trabajo y economía informal. Ginebra: OIT.
- Pacheco, G. (2022). Trabajo del hogar y resistencia a la formalización en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35, 77–101.
- Palier, B. (2010). *A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Pistor, K. (2019). *The Code of Capital: How the Law Creates Wealth and Inequality*. Princeton: Princeton University Press.
- Portes, A., & Haller, W. (2004). La economía informal. *Revista Española de Sociología*, 4, 103–140.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Rodríguez-Piñero, M. (2021). Trabajo informal y cohesión social en España. *Revista de Derecho Social*, 95, 33–54.
- Sánchez-Navarro Caraza, R. (2021). Outsourcing y subcontratación: análisis jurídico de la reforma laboral mexicana. En G. Uribari Carpintero & L. Díaz Mirón (Eds.), *Derecho del Trabajo Mexicano para el Siglo XXI* (pp. 33–55). México: Tirant lo Blanch.
- Schneider, F., & Williams, C. (2013). *The Shadow Economy*. Londres: Institute of Economic Affairs.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury.
- Todolí, A. (2020). *El trabajo en plataformas digitales: innovación y precariedad*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Tokman, V. (2007). *Modernizing the informal sector*. DESA Working Paper No. 42. Naciones Unidas.
- Tokman, V. (2020). *La informalidad en América Latina en la era digital*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Turner, L. (2013). *The Politics of Collective Representation at the Workplace*. Ithaca: Cornell University Press.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA (versión final, APA 7ª edición)

- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 311, 29 de diciembre.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917, última reforma 2025). Diario Oficial de la Federación (DOF).
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2025, 24 de junio). Reglas de carácter general para la incorporación de trabajadores de plataformas digitales al IMSS. Ciudad de México: Gobierno de México.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 299, 15 de diciembre de 2006.
- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, sobre prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 246, 12 de octubre de 2024.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 261, 31 de octubre de 2015.
- Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para la mejora de las condiciones laborales y de Seguridad Social de las personas artistas y trabajadoras del sector cultural. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 70, 23 de marzo de 2022.
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, de medidas urgentes para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider). Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 113, 12 de mayo de 2021.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadores del hogar. Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 216, 9 de septiembre de 2022.
- STC 134/2010, de 2 de diciembre. Tribunal Constitucional de España.
- STS 805/2020, de 25 de septiembre. Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España (caso Glovo).
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (México). (2016). Tesis 2a./J. 163/2016 (10a.). Semanario Judicial de la Federación.

CAPÍTULO 4

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO COMO HERRAMIENTA DE REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EN MÉXICO

Eva María Blázquez Agudo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Carlos III de Madrid, España)

1. PARTIENDO DEL CONCEPTO DE INFORMALIDAD COMO BASE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las cifras mundiales sobre informalidad son muy preocupantes. De acuerdo con la OIT más del 60% de la población mundial trabaja en la informalidad. Es un fenómeno que se presenta especialmente en América Latina y el Caribe. Esta región tiene una tasa de informalidad del 47,6 %. Y peor aún que este dato, es conocer que dicho porcentaje se ha mantenido invariable en los últimos 10 años, (OIT, 2024) de lo que se deduce que no se han puesto en marcha políticas públicas con el fin de reducirlo, o sí se ha hecho, no han tenido ningún éxito. En concreto, en México, en agosto de 2025 se cifra la tasa de informalidad en más del 56.1 %, esto es, aproximadamente 35 millones de personas trabajadoras en este país están trabajando en la informalidad (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2025). La meta establecida en los programas públicos para 2030 es su reducción hasta un 48,9% (Plan Nacional de Desarrollo de México, 2025-2030) para lo cual serán precisas acciones públicas contundentes que logren el objetivo propuesto.

En este contexto, hay que examinar la aportación de la Agenda 2030 a la erradicación de la informalidad, distinguir el concepto de economía informal del de actividad laboral informal, y analizar las condiciones de la informalidad a los efectos de comprender que es lo que debe evitarse desde las políticas públicas.

1.1 La informalidad como enemigo del trabajo decente y sostenible

La Agenda 2030 relaciona la informalidad con el acceso a un trabajo decente y sostenible. Así, en su ODS número 8 recoge una mención a la informalidad, a través de la inclusión de una regla de medición que funciona como uno de los indicadores seleccionados para determinar el progreso de este objetivo relacionado con la consecución del trabajo decente. Dicho marcador también puede servir a los poderes públicos para testar los efectos de sus políticas públicas en aras de reducir la informalidad.

Los efectos de la informalidad se extienden a todas las facetas de la vida. Las personas que trabajan en la informalidad no acceden a lo que se denomina como trabajo decente y sostenible en la Agenda 2030. Esta situación impide que las personas trabajadoras tengan reconocidos derechos laborales, tanto individuales, como colectivos. Pero, asimismo, reduce las opciones de acceso a un salario adecuado, a la atención sanitaria y a las prestaciones de la protección social que sustituyen a la remuneración en caso de situación de necesidad. Por último, también elimina la exigencia de la aplicación de las normas de prevención de riesgos en el desarrollo de la actividad laboral.

Además, en este ODS número 8 se pone de manifiesto la necesidad de incluir la perspectiva de género en el análisis de que la lucha contra la informalidad, declarando que es fundamental su erradicación para el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género. Dicha perspectiva será, sin duda, un elemento fundamental a tener en cuenta en el diseño de las medidas públicas.

1.2 La economía informal y la actividad laboral informal

Las personas que desarrollan su actividad laboral en la informalidad no están protegidas por el acervo normativo del derecho del trabajo y, por tanto, tampoco quedan incluidas dentro del marco de la protección social, generando importantes brechas en el bienestar social de la población. Así, desde lo señalado se ha definido como trabajo informal a todas las actividades económicas desarrolladas por las personas trabajadoras que están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto (OIT, 2015).

No obstante, las personas que trabajan en la informalidad pueden desarrollar su actividad dentro de la economía informal o formal, lo cual lleva a la determinación de diferentes acciones públicas. En este contexto, se ha definido la economía informal como “*todas aquellas actividades productivas y económicas realizadas por trabajadores que eluden la regulación legislativa y que, por tanto, no están cubiertas o suficientemente cubiertas por acuerdos formales, de control fiscal y contable del Estado ni participan en los circuitos estadísticos ni fiscales*” en diversos documentos (OIT, 2012).

En definitiva, el fenómeno de la informalidad debe analizarse desde los siguientes puntos de vista (Oxfam México): el empleo informal en la economía informal, lo cual lleva a que las primeras medidas que deban tomarse sean relacionadas con la consecución de la formalidad del propio negocio (algo más de la mitad del total de la informalidad); y un segundo tipo, donde se trata de personas trabajadoras informales que sí están en la economía formal. Cada una de estas dos manifestaciones merecen políticas distintas, dado que la primera pondrá el foco en la empresa, mientras que la segunda en las personas trabajadoras.

1.3 Las características de la informalidad

Poniendo el foco en México, de acuerdo con la edad y el sexo, una primera valoración es que las mujeres trabajan en la informalidad más que los hombres y que, en general, son las personas más jóvenes y las de más edad las que desarrollan su actividad de esta forma (Cuevas et al, 2016). Asimismo, el tamaño del hogar también incluye en el desarrollo de la laboralidad en la informalidad, a más miembros conviviendo, más posibilidades hay de aceptar actividades informales, seguramente porque hay más necesidad de percibir una remuneración con independencia de otras cuestiones.

En definitiva, de los datos se deduce que serán precisas acciones públicas que valoren especialmente la situación de las mujeres y de las personas trabajadoras más jóvenes y más mayores y se dirijan a su acceso al mercado de trabajo formal, poniendo especial foco en las personas de las que dependen un mayor número de familiares.

Un motivo que influye también en el desarrollo de la actividad en la informalidad tiene relación con condiciones macroeconómicas como el pequeño tamaño de la empresa donde se presta el servicio, tanto para que esta se sitúe en la economía informal como para que no contrate a las personas trabajadoras de acuerdo con los parámetros de la normativa laboral.

Las empresas más pequeñas tienen mayores dificultades en mantener el pago de impuestos y cotizaciones, por lo que en mayor porcentaje decide tener a sus personas trabajadoras en la informalidad. Así, influye directamente la carga empresarial de derechos que debe soportar. Así, cuanto más altas sean las cuantías de los impuestos y de los costes sociales, más posibilidad hay de que las organizaciones decidan situarse en la economía informal (Ibarra-Olivo et al, 2021). Es por esto que, en las políticas públicas, especialmente las fiscales y las laborales, deberán plantearse los efectos de cualquier modificación en esta materia en las decisiones de las empresas más pequeñas.

Aunque la informalidad se puede presentar de muchas maneras, es más usual en el trabajo autónomo que en el desarrollado por cuenta ajena, dado que ellos mismos tienen dificultades para asumir las exigencias normativas. En ocasiones, se trata de pequeños negocios familiares, actividades agrícolas o labores de cuidados, que no pueden hacer frente a los costes que lleva pareja la formalidad y con el objeto de mantenerse deciden situarse en la informalidad. Esta condición debe ser otra de las cuestiones que debe valorarse en las políticas públicas dirigidas a la lucha contra la informalidad. Asimismo, en este contexto igualmente las medidas deben valorar la naturaleza de las relaciones laborales, evitando que, para reducir costes, las empresas no contraten en este contexto, sino que obliguen a las personas trabajadoras a su cargo al trabajo por cuenta propia

Asimismo, hay ciertos sectores que son más propensos a la informalidad como son el agrario, minería, construcción o de cuidados. La informalidad en el ámbito agropecuario es de aproximadamente un 14% y en el trabajo doméstico es cercano a un 4% (Oxfam México). Dadas los porcentajes mencionados, claramente las políticas

públicas deben establecer medidas tendentes a reducir la informalidad en estos sectores concretos de trabajo.

Una vez establecido el concepto de informalidad y cuáles son las cifras contra las que hay que luchar en este ámbito, se va a examinar el marco de las actuaciones públicas para luego recoger algunas medidas concretas que ya se han desarrollado en México a los efectos de reducir el alto porcentaje y proponer algún cambio en este contexto.

2. MARCO DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE LUCHA CONTRA LA INFORMALIDAD

En la actualidad, el marco de las acciones públicas en esta materia en México está establecido el Plan Nacional de Desarrollo: formalidad y salarios dignos 2025-2030 y, en la materia que aquí interesa, se desarrolla en el Programa Sectorial de trabajo y previsión social 2025-2030. No obstante, se entiende interesante analizar someramente el programa de actuación que acaba de finalizar a los efectos de comprender que tipos de políticas se han desarrollado por el momento. En este contexto, también es importante la actuación de la inspección de trabajo a los efectos de la puesta en marcha de las acciones tendentes a la reducción de la informalidad.

2.1 *El antecedente: el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024*

En este Programa, ya finalizado, se incluyeron varios objetivos relacionados con la lucha contra la informalidad. Se entiende de interés examinar cuáles fueron estos, teniendo en cuenta que no se ha conseguido reducir la tasa de informalidad.

En concreto, esta finalidad se incluye en su 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 el objetivo 5 (lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, las personas trabajadoras 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). Como se puede observar, el objetivo número 5 recoge directamente la lucha contra la informalidad en el ámbito del mercado de trabajo.

Dentro de las medidas concretas que se desarrollaron destacan el programa de Jóvenes Construyendo el Futuro, que combinaba formación y una beca por 12 meses y el nuevo modelo de intermediación laboral, implementado por el Servicio Nacional de Empleo y su instrumento, el Programa de Apoyo al Empleo, que ha aportado buenos resultados, sobre todo respecto en los sectores socioeconómicos más desfavorecidos.

No obstante, durante el desarrollo de estas medidas se redujo el presupuesto dirigido a su puesta en marcha, de forma que los efectos buscados se minimizaron. Así,

también se eliminó el programa de formación para favorecer la empleabilidad, de forma que muchas personas participantes no pudieron completar sus acciones (Bensusán/Florez, 2024).

En definitiva, las acciones integradas en el Programa eran adecuadas para los objetivos planteados, aunque la falta de presupuesto minimizó sus efectos, lo cual se puede comprobar a través de las altas tasas de informalidad que aún persisten.

2.2 *El Plan Nacional de Desarrollo: formalidad y salarios dignos*

En el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 se ha establecido como meta para el 2030 elevar el salario mínimo y reducir la informalidad laboral de 54,4% a 48,9%.

Se parte de la idea de que los ingresos laborales promedio han aumentado, no obstante, existen brechas entre las personas trabajadoras formales e informales, lo que señala el documento, refuerza la idea de promover la formalización del empleo y una mayor equidad salarial.

En material salarial, uno de sus objetivos buscados es la dignificación de la remuneración de las personas trabajadoras, garantizando salarios justos. Entre sus objetivos concretos se menciona: el fortalecimiento de la población de menores ingresos mediante el aumento progresivo de sus remuneraciones, así como la incorporación de la perspectiva de género y de justicia social.

La garantía de las condiciones mínimas para desarrollar lo que se entiende por trabajo decente es el pilar previo de las políticas de lucha contra la informalidad, es decir, será preciso promover un trabajo sin discriminaciones, saludable desde la idea de la cultura prevencionista de los riesgos del trabajo, bien remunerado y con una protección social adecuada. En este sentido, se entiende que la medida recogida en el Plan Nacional de Desarrollo relativa a elevar la remuneración de las personas, es fundamental para definir las acciones contra la informalidad laboral.

Con independencia de esta declaración, en materia de promoción de la formalidad, se recogen varias estrategias tales como la promoción de mecanismos que aumenten la formalidad laboral para la mejora del bienestar de las familias mexicanas (objetivo 3.2.), que busca la promoción del trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales. Esto es, se pone especial énfasis en determinados colectivos que deben ser atendidos debido a su situación extrema de vulnerabilidad.

En este objetivo, se añaden otras metas complementarias que también persiguen colaborar con la reducción de la tasa de informalidad laboral como son: la garantía institucional de los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y, de nuevo, la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal; y el fomento del acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras de la economía digital, adaptándose a las nuevas necesidades tecnológicas del mercado laboral.

El cumplimiento de estos objetivos viene marcado por el índice de tasa de informalidad, que servirá para dar seguimiento a lo propuesto que, como ya se sabe, no se ha conseguido reducir.

2.3 El desarrollo en el Programa Sectorial de trabajo y previsión social 2025-2030: hacia la inclusión en la seguridad social

Para desarrollar lo indicado en el último Plan Nacional de Desarrollo en materia laboral es preciso que las medidas se concreten, de acuerdo con lo recogido en el último programa sectorial de trabajo que se ha desarrollado para el próximo quinquenio.

Existen líneas de trabajo con el fin de reducir la informalidad, no obstante, hay que advertir que en la mayoría de los casos se está buscando el cumplimiento de las normas mínimas laborales para las personas trabajadoras dentro del mercado formal que, en cierto modo, es una informalidad dentro de la formalidad.

Seguramente el objetivo es que primero se formalicen las relaciones formales, esto es, se eliminen los incumplimientos normativos en este ámbito para luego entrar en la lucha directa contra la informalidad. Es decir, primero se persigue la desaparición de las denominadas situaciones de semi-informalidad (Núñez-Cortés, 2025), para luego más adelante centrarse en la reducción de la tasa de informalidad propiamente dicha. No obstante, siendo un asunto de tal envergadura, se echa de menos más acciones estratégicas en esta línea.

En el ámbito concreto de acciones de lucha contra la informalidad, esto es, como línea de actuación de la promoción de la implementación de acciones para incentivar la formalización de las personas trabajadoras, la mejora de sus condiciones laborales y la inclusión en la seguridad social, se encuentran varias líneas de trabajo, la mayoría de ellas relacionadas con los beneficios de la inclusión de las personas trabajadoras en la seguridad social.

En primer lugar, una línea central que consiste en la elaboración de una estrategia nacional para promover la colaboración de las autoridades laborales de las entidades federativas en la difusión y promoción del derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad. Así, se debe coordinar, informar y difundir los beneficios del acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras, sobre todos de las que desarrollan su actividad en los sectores más vulnerables que, como ya se ha mencionado, serán especialmente los dedicados a las actividades agrícolas o de labores de cuidado. En conclusión, parece que uno de los elementos principales en este ámbito de lucha contra la informalidad será la promoción de la inserción en la seguridad social, donde se logrará que las personas trabajadoras estén atendidas en sus situaciones de necesidad futuras.

Otras dos grandes líneas de actuación también se centran en el acceso a la seguridad social, pero, en concreto, de las personas trabajadoras independientes y de las que se encuentran en centros penitenciarios.

La primera buscará el diseño y promoción de mecanismos normativos, institucionales y de coordinación que fortalezcan la inclusión de las personas trabajadoras independientes en la seguridad social. Como se ha señalado, es una situación común que estas personas decidan no acceder a la protección social a los efectos de ahorrarse sus costes, que asumen directamente, en algunos casos demasiado altos para sus ganancias. Justamente el objetivo buscado es la reducción de esta situación. Se señala que deberá hacerse de forma progresiva, sostenible y adaptadas a las características económicas y fiscales de estas personas, justamente para evitar que los costes desincentiven su inclusión en la protección.

No obstante, no se indica cómo se podrá en marcha esta línea de trabajo. Sin lugar a dudas, será preciso que se haga buscando fórmulas poco gravosas, que vayan introduciéndose poco a poco, en las que se tenga en cuenta la situación de precariedad económica que en muchas ocasiones tiene quien desarrolla una actividad laboral por su cuenta.

Por otra parte, el resto de las medidas en este punto tienen relación con la promoción del trabajo digno de las personas privadas de libertad en centros penitenciarios, promoviendo, entre otras cuestiones, se persigue que accedan a la seguridad social.

2.4 El papel de la inspección de trabajo

Si bien es verdad que el Programa sectorial de trabajo y previsión social de 2020-2024 incluyó en su objetivo 4, la dignificación del trabajo y la estimulación de la productividad mediante la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral; no obstante, en 2024 en México había aproximadamente 660 inspectores federales para todo el país. Lo cual se antoja todavía un número demasiado reducido dada la extensión geográfica del país. Pero, además, también debe calificarse como una cifra muy baja en comparación con los estándares de la OIT (Núñez-Cortés, 2025).

En programas anteriores, la lucha contra la informalidad en el trabajo se recogía como objeto directo de la actuación de la inspección, no obstante, no se cumplió el objetivo planificado, dado que la inspección daba prioridad a la lucha contra prácticas incluidas en el empleo formal, tales como la subcontratación abusiva, el subregistro salarial en la seguridad social o el incumplimiento del pago de los salarios mínimos (Bensusán/Florez, 2024) que a la informalidad propiamente dicha, tal y como sigue ocurriendo en las acciones programadas en la actualidad. En todo caso, en la programación de 2020-2024 ni siquiera se menciona este objetivo como parte de las líneas de su actuación.

De nuevo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030, la estrategia 4.4. se dedica al objetivo de desarrollo de acciones de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa con el fin de prevenir situaciones de riesgo en los centros de trabajo y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras.

En lo que interesa aquí, se establecen importantes líneas de trabajo. Así, en general, se busca que las inspecciones tengan como objetivo justamente la contribución al trabajo digno y decente, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación. Asimismo, se pone especial foco en la vigilancia del cumplimiento normativo en las zonas rurales y agrícolas con el efecto de garantizar la seguridad social, las condiciones dignas y la atención integral.

3. APROXIMACIÓN A ALGUNAS DE LAS ACCIONES

Desde este marco, ahora se va a poner en evidencia, cuáles deberían ser las líneas concretas que tendrían que incorporarse a través de las acciones de las políticas públicas en México a los efectos de reducir el alto nivel de informalidad. Obviamente este análisis no agota las posibles medidas que se están implantando o se pueden implantar, pero sí las que se consideran como más importantes para luchar contra esta perniciosa situación. En todo caso, asimismo, estas medidas seguramente son adecuadas no solo para este país, sino para cualquier otro que tenga una alta población trabajando en la informalidad.

3.1 Sobre la simplificación y extensión del sistema de protección social

Como se ha mencionado, la promoción de las ventajas de acceder a la seguridad social es una de las líneas estratégicas a diseñar en los próximos tiempos. En este contexto, se entiende precia la simplificación y la concreción de su extensión a los efectos de evitar la informalidad.

En primer lugar, es preciso implantar medidas de simplificación, especialmente a través de reformas de la regulación de la seguridad social. En la actualidad, la protección social en México está fragmentada en varios regímenes que a la vez están gestionados por diversas entidades y esto complica el acercamiento a la protección social.

Un único sistema que se aplicase a todas las personas simplificaría los trámites y facilitaría la comprensión de su contenido y de sus obligaciones, lo cual promocionaría que la economía sumergida aflorase.

La complicación de los trámites de Seguridad Social, así como la dificultad de comprensión sobre el sistema y sus efectos puede llevar a las empresas más pequeñas y a las personas trabajadoras independientes a decidir no incluir, en el primer caso, a su plantilla y, en el segundo, a ellas mismas, en la protección social.

En este contexto, se ha discutido si el hecho de que exista un ámbito no contributivo cada vez más desarrollado y que también se tienda a universalizar el acceso al sistema de salud, puede ser un motivo para que a las personas no les preocupe su inclusión en la formalidad, dado que de cualquier manera van a ser protegidos y, cuando no contribuyen, se ahorran los costes anejos a la actividad laboral. Esto influirá sobre todo en la decisión de permanecer en la informalidad de las personas trabajadoras

independientes, las cuales sí van a recibir ya atención social con independencia de que asuma o no ciertos costes. Los costes de oportunidad de abonar la contribución quizás sean tan bajos que no valga la pena asumirlos.

La cobertura de la protección no contributivas del sistema de salud ha ido aumentándose, lo cual es muy positivo, no obstante, por parte de la doctrina se ha defendido que esto ha llevado al crecimiento de los empleos informales, dado que, como se va a acceder a la protección en cualquiera de los casos, se reducen los costes de oportunidad tanto para las empleadoras como para las personas empleadas (Levy, 2018).

Con independencia de desde aquí se reivindica la atención sanitaria universal, respecto a otros derechos de protección social será preciso calibrar cuál deben ser los distintos niveles de protección (las prestaciones concretas del contributivo y del no contributivo) para evitar que se elija la informalidad por ser la protección obtenida muy similar a la ofrecida desde la formalidad.

En definitiva, la protección social contributiva y la no contributiva deben tener siempre un margen de diferencia suficiente para que a las personas les convenga contribuir para obtener una atención mejorada que sea susceptiblemente mejorada cuando se toma esta decisión.

3.2 La mejora de la actuación de la inspección de trabajo

Como se ha señalado, la inspección de trabajo tiene un importante papel en la lucha contra la informalidad. Pero, hay que advertir que desde aquí se defiende que su papel debe ser más de información y de concienciación que de sanción y represión con el fin de conseguir la reducción del alto porcentaje existente.

Desde esta perspectiva, quizás se podría organizar un registro donde se incluyesen estas personas a los efectos de, como se ha dicho, informarles de cómo salir de la informalidad y de sus derechos y obligaciones y las consecuencias positivas de todos ellos.

En todo caso, es preciso que se fortalezcan los recursos de la inspección de trabajo a los efectos de controlar estas situaciones de informalidad, colaborando en que se destapen estas situaciones y, sobre todo, persiguiendo que se pongan en marcha las acciones para luchar contra esta situación. Para ello no solo sería preciso aumentar su número, sino también su especialización.

3.3 La laboralización de las personas trabajadoras de plataformas digitales

Una de los problemas que se extienden por todo el mundo es la ordenación del trabajo en plataformas digitales. Es un sector que cada vez se amplía más en general, y sobre todo en el ámbito del reparto. Su crecimiento, en cierto modo, está influyendo directamente en la destrucción de trabajo formal o, más bien, en la reducción del

crecimiento de este tipo de trabajo, dado que en este ámbito es en uno de los que más crece en el empleo y una gran parte de este se desarrolla en la informalidad.

El gran debate se centra en si deben ser personas trabajadoras dependientes o independientes. Ambas opciones tienen sus efectos en la informalidad. En general, es posible en ambas modalidades que las personas que son contratadas, laboralmente o no, “arrienden” su actividad a otras. Las personas migrantes que se encuentran de forma irregular en los países y que, por tanto, no pueden obtener trabajo remunerado de otra forma, buscan algún apoyo económico mediante el desarrollo de las actividades de reparto que le proporcionan otras personas, que son las contratadas oficialmente, a cambio de reducir su remuneración. Esta es una de las cuestiones fundamentales por la que luchar desde las acciones públicas, dado que, en muchos casos, a los efectos perniciosos de la informalidad se unen las cuestiones migratorias.

Por otro lado, otro fenómeno importante en este contexto es que como el trabajo independiente lleva consigo hacerse cargo de los costes sociales, en ocasiones, dada la baja remuneración de estas labores, cuando las empresas dedicadas a estas actividades empujar a las personas trabajadoras a ser independientes, estas decidan no contribuir a las cargas de la protección social, de las que tienen que hacerse cargo ellas mismas, de modo que principalmente se cierra el acceso a la protección social.

En México, en diciembre de 2024 se ha dado un paso adelante en este ámbito, reformando la regulación de estos trabajos con el fin de garantizar el acceso a la seguridad social, la transparencia en los algoritmos y la cobertura ante riesgos de trabajo.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo, entró en vigor el 1 de julio de 2025, mediante un programa piloto con una duración de 6 meses. Desde su puesta en marcha, se ha logrado que un millón doscientas mil personas trabajadoras de este sector tengan derechos laborales, seguridad social, atención médica, pago de utilidades, acceso a créditos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, seguro contra accidentes de trabajo, así como protocolos con perspectiva de género para atención de casos de acoso, hostigamiento y similares (<https://www.informegobierno.gob.mx/indice/>).

De modo que, sin lugar a dudas, se está colaborando en la reducción de la informalidad en uno de los sectores que en mayor medida dirige el crecimiento del empleo, tratando de conseguir mediante esta regulación que dicho empleo nazca o se convierta en formal.

3.4 La necesidad de la valoración de la heterogeneidad de las personas trabajando en la informalidad

Ya se ha visto que, en el marco de las acciones de promoción de la formalidad, se recogen estrategias, de forma especial para los grupos vulnerados, lo cual es adecuado de acuerdo con la heterogeneidad de las personas que se encuentran trabajando en la informalidad.

Antes de empezar este examen, es importante tener en cuenta que el territorio de México es tan extenso y conviven tantas culturas, que es muy complicado determinar acciones aplicables de forma general para reducir la informalidad en todos ellos, sin valorar sus peculiaridades. Es por esto que lo primero que habrá que realizar son estudios en profundidad de cada territorio y cada sector con el fin de determinar sus necesidades particulares y, desde aquí, apuntar las soluciones. Además, como seguramente no será efectivo aplicar solo medidas generales que se puedan aplicar a todos ellos (Ibarra-Olivo et al, 2021), tendrá que organizarse otras particulares de acuerdo con sus peculiaridades.

Es importante igualmente que las políticas públicas valoren si la actividad laboral se desarrolla también en la economía informal o no. Como ya se adelantó, no es lo mismo que la relación informal se desarrolle fuera o dentro de la economía informal.

Si bien las medidas públicas serán generalistas, aplicables a todas las personas trabajadoras que se encuentran en la informalidad, también habrá que valorar su heterogeneidad. Así, será preciso desarrollar acciones concretas dirigidas a algunos grupos más afectados como las mujeres o las personas más jóvenes o más mayores, así como a ciertos sectores como el agrario o el de cuidados.

3.5 Las medidas de lucha relacionada con el empleo informal en la economía informal

Como se ha indicado, es necesario establecer medidas para evitar que las empresas o negocios más pequeños decidan desarrollar su actividad en la informalidad con el objeto de evitar trámites gravosos y costes de la tributación y sociales. Dichas acciones servirán obviamente también para sacar de la informalidad a las personas trabajadoras que presten sus servicios en ellas.

En esta línea, parece importante reconocer incentivos económicos para reducir los costos sociales que lleva implícita la contratación y el registro de nuevas personas trabajadoras, dirigidos especialmente a las empresas y negocios más pequeños.

La reducción de los gastos es la mejor medida para eliminar la informalidad, sobre todo en el inicio de la actividad de esos negocios. Pero, también, la simplificación de los trámites de la empresa con las entidades económicas, tributarias y de la seguridad social pueden ser medidas que también colaboren en el proceso de la formalidad. En concreto, las ventanillas únicas en las que se pueden gestionar todos los trámites suelen ser una buena medida dentro de las que simplifican los procesos.

Asimismo, en general, deberían implantarse medidas para simplificar las regulaciones laborales y empresariales, sobre todo para las pequeñas empresas, pero sin reducir la protección de la legislación laboral (OCDE, 2022). Es decir, en la misma línea que se ha señalado para la protección social, la complicación de la regulación lleva a que los negocios más pequeños tiendan a huir de su aplicación y, por tanto, sitúen a sus personas trabajadoras fuera del sistema, perdiendo la total protección de dicha normativa.

Como se ha comprobado, ni siquiera las sanciones anejas a estos incumplimientos de la norma llevan a que a muchas empresas se inserten en la actividad formal. Por lo que habrá que buscar otros caminos como la simplificación y la facilitación de su entendimiento. Eso sí, siempre sin olvidar que hay que garantizar las condiciones de un trabajo decente, pues lo contrario llevaría a que fuese más conveniente estar en el ámbito formal, solo porque no habría muchas diferencias entre las obligaciones asumidas en la formalidad y la informalidad, pero el resultado obtenido no cambiaría la situación de desprotección.

Por último, el acceso al crédito de estas entidades en sus primeros momentos puede también colaborar en la formalización de las empresas que precisen de dicha ayuda económica con el fin de garantizar su sostenibilidad financiera (Oxfam México).

3.6 Las medidas para mejorar la protección de las mujeres cuidadoras

En una sociedad mundial que envejece, con una esperanza de vida cada vez más larga, los cuidados van a ser el centro de las necesidades en los próximos años. En este sentido, las tareas de cuidado deben valorarse como lo que son: un elemento esencial de la sociedad actual, tanto cuando se desarrolle de forma no profesional (en la mayoría de los casos por las mujeres que también tienen una actividad laboral y, por tanto, desarrollan dobles jornadas) como especialmente de forma profesional (también por mujeres que en muchas ocasiones trabajan informalmente, sin protección).

En este sentido, la Opinión Consultiva 31/2025 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que el trabajo de cuidados se caracteriza por un alto nivel de familiarización, feminización y, en el caso de ser remunerado, por la precarización laboral. Mayoritariamente las familias y dentro de ellas, las mujeres son las principales proveedoras del cuidado necesario para el sostenimiento de la vida, en virtud de la división sexual del trabajo, que asigna las tareas domésticas y de cuidado como tareas de mujeres.

En este documento se apuesta por empujar un avance holístico sobre el derecho al cuidado como marco de referencia para avanzar en las políticas públicas integrales, sostenibles y con enfoque de derechos (Blázquez/Cocerés, 2025).

Así, es preciso crear un sistema integral de cuidados donde se reconozca su valor para todas las personas que los desarrolla. En concreto, es preciso impulsar medidas para que las mujeres que se dedican a este tipo de actividades pasen al mercado formal. Lo que significa que deben recibir salarios mínimos profesionales y acceder a la protección social. Para ellos es precisa la concienciación del valor de estas tareas, pero también el incentivo económico para las personas que las contratan, de forma que se abarate su contratación, sin reducir la protección que se reciba.

BIBLIOGRAFÍA

- BENSUSÁN/FLOREZ VAQUIRO (2024), *Informalidad laboral en México. Diagnóstico y agenda de política pública*, Unión Europea por el trabajo digno,
- BLÁZQUEZ AGUDO/COCERÉS (2015), “Una mirada iberoamericana del derecho al cuidado y la seguridad social en el marco de la opinión consultiva 31/2025 de la corte interamericana de derechos humanos” en *Briefs AEDTSS*, número 99, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- CUEVAS RODRÍGUEZ/ANTOLÍN DE LA TORRE RUÍZ/REGALA DÁVILA (2016), “Características y determinantes de la informalidad laboral en México” en *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo*, núm. 35, Chihuahua, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- IBARRA-OLIVO/ACUÑA/ESPEJO (2021), “Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional” en *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/19), Santiago, CEPAL.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2025), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (2025), *Trabajo informal y protección social: análisis jurídico-comparado entre México y España*.
- LEVY (2018), *Esfuerzos Mal Recompensados. La elusiva búsqueda de la prosperidad en México*, Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- OCDE (2022), *OECD Economic Surveys: Mexico 2022*, OECD Publishing, Paris.
- OIT (2012), *Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Maker*, Working paper. Geneva.
- OIT (2015) *Recomendación número 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal*.
- OIT (2024), *Informe Panorama Laboral*.
- OXFAM MÉXICO, *El laberinto de la informalidad. Mitos, trampas e irregularidades*.

CAPÍTULO 5

LA FORMACIÓN COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO: UN ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y MÉXICO

Julia Dormido Abril

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Sevilla, España)

1. EL MERCADO DE TRABAJO: CONTEXTUALIZACIÓN

La informalidad constituye un problema estructural en el mercado laboral de Latinoamérica, con carácter general, y en el de México, en particular, aunque conviene señalar que dicha característica también empieza a ser acuciante en otros países. Si bien en el caso mexicano la informalidad presenta unos rasgos estructurales distintos, lo cierto es que en España también se han desarrollado formas atípicas de empleo que han generado fenómenos próximos a la informalidad con motivo de la utilización de las plataformas digitales por parte de los clientes para contar con la prestación de servicios, entre las que destacan Uber y Glovo (TODOLÍ SIGNES, 2020; MONEREO PÉREZ y MARTÍN MUÑOZ, 2020). En unos momentos iniciales, cuando comenzaron a operar en nuestro país, funcionaban como meros medios de comunicación a través de los cuales se ponía en contacto a usuarios con conductores. A través de estas plataformas se trató de desplazar la aplicación de las normas mínimas del derecho del trabajo a las relaciones entabladas entre las grandes empresas que gestionan los medios digitales y las personas que prestan sus servicios (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, 2023; TODOLÍ SIGNES, 2020).

Si bien esta no es la única fórmula a través de la cual se ha evitado formalizar una relación laboral, existen determinadas profesiones en las que han proliferado en los últimos años los denominados “falsos autónomos”, como sucede con los dentistas o los técnicos que se encargan de la instalación y mantenimiento de ascensores (SÁNCHEZ TRIGUEROS, 2023). No obstante, en este tipo de prestaciones de servicios en las que se ha acudido a los juzgados y tribunales para que se produzca un reconocimiento de la relación de trabajo, se ha podido demostrar la concurrencia de las notas de laboralidad establecidas en el art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), lo que ha permitido que muchos trabajadores abandonen la informalidad.

Se considera trabajo informal toda aquella prestación de servicios que se lleve a cabo tanto a través de los propios medios como por parte de una persona física que trabaje para otra o para una empresa, sin que exista constancia de la misma o que dicha

relación quede plasmada por escrito o se inscriba en el registro público de la autoridad laboral correspondiente. Dicho en otras palabras, se trata de un negocio que no se encuentra regulado, lo que significa que no se formaliza a través de un contrato de trabajo y que, por tanto, no se cotiza a la seguridad social, tal y como se desprende de la Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT). Según la OIT, se considera sector informal al conjunto de unidades económicas dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad de crear empleos y generar ingresos, incumpliendo la normativa fiscal, laboral y de seguridad social del país de que se trate. Asimismo, este concepto comporta que la organización sea rudimentaria, es decir, que se desarrolle a pequeña escala. A mayor abundamiento, pueden identificarse como empresas informales aquellas que empleen a trabajadores por cuenta ajena, con independencia de la duración del vínculo que establezcan entre ellos.

La informalidad tiene consecuencias tanto para las personas que se encuentran en dicha situación como para el propio país en el que se desarrollan las actividades, pues, como se ha señalado, no se cotiza al sistema de seguridad social por el trabajo desempeñado, lo que supone una falta de ingresos para la Tesorería General de la Seguridad Social en España y para el Instituto Mexicano del Seguro Social en México. Además, esta situación revierte en perjuicio de la persona trabajadora, que, pese a realizar una actividad laboral, no contribuye para poder obtener una prestación o una pensión.

Las actividades que suelen predominar en el sector informal son aquellas relacionadas con el servicio del hogar, lo que aglutina tanto a las personas que desempeñan las tareas por su cuenta, como si se tratase de trabajadores autónomos, como a aquellas que lo hacen bajo la dirección de otra persona que ejerce como parte empleadora (QUINTERO LIMA, 2022). Sin duda, la precariedad en este ámbito es muy elevada, debido a la alta tasa de informalidad laboral que sufre el sector, a la existencia de unos estándares normativos inferiores al régimen común y a la ausencia de representación colectiva.

Por otra parte, conviene señalar que el sector informal está compuesto por unidades económicas que producen bienes o prestan servicios con el objetivo de generar empleo e ingresos inmediatos que cubran las necesidades diarias. Así, por ejemplo, es habitual que dentro de esta clasificación se encuentre la venta ambulante, tanto de ropa como de comida o de objetos de poco valor. Entre los productos más comercializados se encuentran, en atención al número de personas dedicadas a su venta, las bebidas, el hielo y el tabaco; el comercio minorista de mobiliario; los pequeños equipos informáticos o relacionados con las tecnologías; los teléfonos y otros dispositivos de comunicación; así como la ropa, el calzado, la bisutería y otros complementos.

Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (en adelante, INEGI) sobre la población económicamente activa (en adelante, PEA), la tasa de desocupación en México se situó en torno al 2,6 % en noviembre de 2024. Durante 2025, el desempleo se mantuvo en niveles bajos y estables, siempre por debajo del 3 %.

En octubre de ese año, la tasa volvió a colocarse alrededor del 2,6 %, prácticamente igual que a finales de 2024. A lo largo del ejercicio se registraron variaciones mensuales mínimas, dentro de un rango aproximado del 2,6 % al 3 %. Finalmente, en diciembre de 2025, la tasa descendió hasta cerca del 2,4 %, consolidando la tendencia de desempleo reducido y estable en el país. Sobre estos conceptos conviene aclarar que las personas desocupadas son aquellas de 16 años o más que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: no desempeñar un trabajo, es decir, carecer de empleo asalariado o por cuenta propia; encontrarse disponibles para trabajar, ya sea por cuenta ajena o propia, dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia; y estar buscando empleo de forma activa durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia.

Se entiende por personas ocupadas el conjunto de personas que, en el año de referencia de la recogida de los datos, se encontraban ejerciendo una labor remunerada. Se incluyen dentro de esta clasificación a las personas con permiso retribuido, a quienes estén disfrutando de una prestación por incapacidad temporal o de vacaciones remuneradas, así como a quienes cuenten con permisos sin sueldo o hayan ejercido su derecho de huelga¹. Del mismo modo, se considera población ocupada a las personas con contrato a tiempo parcial, a los trabajadores estacionales, a quienes cuenten con un contrato formativo y a las personas que teletrabajan. Este concepto es diferente del de población activa, que aglutina a las personas con capacidad para trabajar que están trabajando o en disposición de hacerlo.

El mercado laboral mexicano se caracteriza por una alta participación de la informalidad, así como por la persistencia de condiciones laborales precarias para una proporción importante de la población ocupada. De acuerdo con los resultados más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), referidos al mes de noviembre de 2024 y publicados en enero de 2025, la Población Económicamente Activa ascendió a 61,6 millones de personas, de las cuales 60 millones se encontraban ocupadas y 1,6 millones desocupadas, lo que representó una tasa de desocupación del 2,6 %. Estos datos reflejan un nivel relativamente bajo de desempleo abierto, aunque no implican necesariamente condiciones adecuadas de empleo.

Sin duda, la informalidad constituye uno de los principales rasgos estructurales del mercado laboral mexicano. En el periodo analizado, 32,8 millones de personas trabajaban en condiciones de informalidad, lo que equivale al 54,6 % de la población ocupada. Asimismo, la ocupación en el sector informal alcanzó a 17,5 millones de personas, representando el 29,2 % del total de personas ocupadas. Estas cifras evidencian que más de la mitad de los trabajadores del país carecen de acceso pleno a la seguridad social, a contratos formales y a protección laboral, lo cual constituye un desafío central para el desarrollo económico y social.

¹ Concepto extraídos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Boletín de Indicador 265/25, realizada por el INEGI. En España, dichas definiciones son ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística.

A lo anterior se añade la existencia de empleos con ingresos insuficientes y con jornadas laborales inadecuadas por ser excesivamente largas. Todos estos elementos permiten afirmar que el problema del empleo en México no se limita al desempleo, sino que incluye de manera estructural la precariedad laboral.

A su vez, la brecha de género sigue siendo significativa en el ámbito laboral. La tasa de participación económica fue considerablemente menor entre las mujeres, representadas por un 46,7 %, que entre los hombres, que alcanzaron el 75,1 %. En cuanto a la informalidad, esta afectó ligeramente más a las mujeres que a los hombres, al representar respectivamente el 55,5 % y el 54,1 %, lo que sugiere una mayor vulnerabilidad laboral femenina.

En el caso español, la presencia femenina en el empleo ha pasado de ser muy marginal hace décadas a estar mucho más integrada en la actualidad. Aunque sigue existiendo una diferencia salarial entre hombres y mujeres, esta se ha reducido significativamente desde el año 2008. Las mujeres están presentes en sectores antes dominados por hombres y han accedido a roles con responsabilidad y toma de decisiones en las empresas, lo que permite hablar progresivamente de una igualdad real (CRUZ VILLALÓN, 2025). No obstante, aún persisten empleos feminizados en los que se mantiene la informalidad, como el sector de los cuidados, en el que trabajan más de 565.000 personas, de las cuales el 87 % son mujeres y el 32 % lo hace en la informalidad.

En lo que respecta a la ocupación, la mayoría de la población se clasifica como trabajadora por cuenta ajena, en torno al 69,2 %, seguida por trabajadores por cuenta propia, con un 21,6 %, de los que el 5,9 % darían empleo. Si se atiende a los sectores económicos, el de servicios reúne al 44,1 % de las personas ocupadas, mientras que el comercio alcanza el 19,8 %. A lo anterior habría que añadir que la subcontratación o terciarización están sumamente extendidas en México.

Ahora bien, pese a que de los datos de la ENOE podría desprenderse que la tasa de desempleo abierto es baja, el mercado laboral mexicano se enfrenta a retos estructurales importantes relacionados con la informalidad, la precarización del empleo y la desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Estos elementos resultan fundamentales para comprender las relaciones laborales del país, así como las políticas públicas orientadas a la generación de empleo digno y formal, preocupación reflejada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS). En concreto, el ODS 8 busca fomentar un crecimiento económico sostenible e inclusivo, así como garantizar empleo y trabajo decente para todas las personas, objetivo que puede alcanzarse, entre otras medidas, a través de la formación.

2. LA FORMACIÓN COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La formación es el eje sobre el que han de vertebrar las políticas de empleo, pues la adquisición de conocimientos y la posterior certificación de las competencias

constituyen los dos elementos esenciales para que las personas puedan adquirir un empleo y se puedan mantener en el mismo. En tal sentido, el Convenio sobre orientación y formación profesional para el desarrollo de los recursos humanos, de 1975 (núm. 142) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), exhorta a los Estados miembros a diseñar y aplicar políticas y programas integrales y coordinados en materia de orientación y formación profesional. Estos deben tener como objetivo mejorar la capacidad de las personas trabajadoras para adaptarse plenamente a su puesto y a las tareas asignadas. Asimismo, deben fomentar y apoyar, en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación, el desarrollo y aprovechamiento de las capacidades de todas las personas en función de sus intereses y aspiraciones, teniendo en cuenta también las necesidades sociales. Para ello, la OIT defiende la creación de sistemas educativos abiertos, flexibles y complementarios en el ámbito de la formación general, técnica y profesional, lo que guarda una estrecha relación con el concepto de microcredenciales, especialmente considerando que dichos sistemas pueden integrarse tanto en la educación formal como fuera de ella.

La incorporación de las microcredenciales al debate jurídico-laboral no ha seguido el mismo ritmo en España y en México, si bien en ambos ordenamientos puede apreciarse una preocupación común por articular mecanismos de acreditación flexible de competencias en el marco del aprendizaje permanente.

En el caso español, el impulso normativo de las microcredenciales encuentra su fundamento en la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, así como en la progresiva adaptación del sistema de formación profesional tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. Aunque no exista todavía una malla curricular plenamente estructurada que permita la acumulación sistemática de microcredenciales hasta la obtención de titulaciones completas, sí puede afirmarse que el sistema español ha comenzado a integrar esta lógica modular dentro de su diseño formativo, especialmente en el ámbito universitario y en la formación para el empleo (DORMIDO ABRIL, 2025).

En tal sentido, las microcredenciales se configuran como certificaciones de corta duración orientadas a la adquisición de resultados de aprendizaje específicos, acumulables y susceptibles de reconocimiento formal. Ello permite complementar cualificaciones ya existentes, facilitar procesos de recualificación profesional y responder con mayor agilidad a los cambios tecnológicos y organizativos del sistema productivo. A mayor abundamiento, su incorporación se vincula directamente con las políticas activas de empleo, en la medida en que pueden servir como instrumento para la (re)cualificación de personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial o por la digitalización de los procesos productivos.

En el contexto mexicano, el debate sobre las microcredenciales se encuentra aún en una fase incipiente desde el punto de vista normativo, aunque su desarrollo práctico comienza a adquirir relevancia en el marco de la transformación digital, la actualización permanente de competencias y la necesidad de responder con mayor flexibilidad a las demandas del mercado de trabajo. Si bien el ordenamiento jurídico mexicano no

contempla expresamente la figura de las microcredenciales bajo esta denominación, sí existen mecanismos funcionalmente equivalentes que permiten la certificación parcial de competencias. En particular, el Sistema Nacional de Competencias, coordinado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), constituye una estructura idónea para el desarrollo de esquemas análogos a las microcredenciales. A través de este sistema, se elaboran estándares de competencia que describen conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de funciones laborales específicas. La evaluación conforme a dichos estándares permite obtener certificados oficiales reconocidos a nivel nacional.

Asimismo, la Ley General de Educación y la Ley General de Educación Superior incorporan el principio de aprendizaje a lo largo de la vida, así como la necesidad de articular la educación con las demandas productivas y tecnológicas. Aunque estas normas no regulan de manera detallada las microcredenciales, sí establecen las bases para la implementación de esquemas formativos flexibles, modulares y orientados a resultados de aprendizaje concretos. Desde la perspectiva de las políticas públicas de empleo, la eventual consolidación de un sistema formal de microcredenciales en México podría contribuir a reducir brechas estructurales del mercado laboral, especialmente en relación con la informalidad y la baja cualificación de amplios sectores de la población ocupada. La posibilidad de acreditar competencias específicas, incluso sin haber cursado trayectorias educativas completas, permitiría mejorar la empleabilidad de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, facilitar procesos de recualificación y favorecer la transición hacia empleos formales.

Uno de los ejemplos más destacados es la plataforma de Microcredenciales del Gobierno de Guanajuato, que ofrece programas cortos orientados al desarrollo de competencias puntuales y reconocidas por instituciones aliadas. Estos cursos abarcan áreas tan diversas como el bienestar organizacional, la fotografía digital o el marketing de moda, y funcionan como certificaciones de rápida obtención con aplicación laboral inmediata.

A nivel nacional, CENEVAL ha desarrollado el programa CENEVAL Certifica, un sistema de microcredenciales diseñado para validar capacidades clave como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la creatividad, la expresión escrita en español o el dominio del inglés en contextos turísticos y empresariales. Estas microcredenciales están alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030, lo que demuestra su integración formal en las políticas de profesionalización del país.

En el ámbito universitario, las microcredenciales se promocionan como una estrategia para fortalecer la transición laboral de los egresados, especialmente en un contexto caracterizado por la transformación digital y cambios constantes en las demandas del mercado. Estudios recientes señalan que estas certificaciones permiten complementar los perfiles tradicionales con competencias verificables y especializadas, facilitando la inserción profesional en un entorno competitivo y cambiante.

El impulso a las microcredenciales también forma parte de una estrategia interinstitucional a nivel federal. Las secretarías de Economía, Educación, Trabajo y Ciencia trabajan conjuntamente con el sector privado para reducir la brecha entre la

formación académica y las necesidades reales de la industria. En este marco, las microcredenciales se conciben como herramientas clave para actualizar habilidades, fortalecer competencias digitales, mejorar el manejo del inglés y fomentar capacidades de comunicación y trabajo en equipo, todas ellas demandas recurrentes de los sectores productivos del país.

Además, dentro de la Estrategia Nacional para la Educación Superior a lo Largo de la Vida, la Secretaría de Educación Pública ha incorporado explícitamente este tipo de formación como una vía para promover una educación más abierta, flexible y orientada a responder a la obsolescencia acelerada del conocimiento. Las microcredenciales, desde esta perspectiva, se entienden como una opción accesible y adaptable que busca democratizar el acceso a la educación superior y actualizar permanentemente las competencias de la población adulta.

Por otro lado, aunque centrado en el marco de la relación laboral, el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, de 1974 (núm. 140), resulta especialmente relevante al reconocer la importancia de la formación continua ante el progreso científico y tecnológico. Este convenio contempla la necesidad de conceder permisos retribuidos a las personas trabajadoras para que puedan formarse y responder a nuevas demandas sociales, económicas, tecnológicas y culturales. Según la OIT, dicho permiso debe disfrutarse durante la jornada laboral y con la correspondiente compensación económica, ya sea mediante salario o subsidio, y debe estar vinculado a la formación profesional, la educación general o la educación sindical. En función del tipo de formación, la licencia tendrá distintas finalidades y, conforme al artículo 3 del Convenio, contribuirá a la adquisición, mejora y adaptación de las cualificaciones profesionales, al fomento del empleo y la seguridad laboral, a la participación activa de los trabajadores en la empresa y en la sociedad, así como a su desarrollo humano, social y cultural, promoviendo una formación permanente que facilite su adaptación a las exigencias del mundo actual (PÉREZ AMORÓS, 2019).

La educación en México, al igual que en España, constituye un Derecho fundamental, reconocido en el art. 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto comporta que el Estado esté obligado a impartir una educación inicial, básica, media superior y superior bajo los principios de universalidad, inclusión, gratuidad, laicidad y excelencia². En el art. 27 de la Constitución española se reconoce el derecho de “todos a la educación”, siendo la básica la única contemplada en la Carta Magna como obligatoria y gratuita. Gracias a la misma se podrá dar respuesta a los cambios en las necesidades tanto de la sociedad en su conjunto como del tejido empresarial en particular. Sin duda, se trata de un instrumento que sirve para mejorar la vida del individuo y de los grupos en los que se integra, por lo que ocupa un lugar preferente en todos los órdenes (DORMIDO ABRIL, 2024).

La importancia del citado derecho radica en que constituye un instrumento esencial para atender las necesidades cambiantes de la sociedad mexicana (y la española), del

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, DOF de 5 de febrero de 1917 y su posterior modificación de 8 de mayo de 2020.

mercado laboral y del desarrollo nacional. La formación puede considerarse un “pasaporte” para mejorar las condiciones personales y profesionales de una persona, ya que la inversión que esta realiza en su desarrollo formativo, entendido como la obtención de cualificaciones y la adquisición de competencias y conocimientos, favorece claramente su progreso en la carrera laboral, lo cual guarda una estrecha relación con su vida personal. En este sentido, puede afirmarse que cuanto mayor sea el nivel educativo de un trabajador, mayores serán sus posibilidades de acceder a un empleo de calidad.

Asimismo, la recualificación de los trabajadores contribuye a que estos puedan obtener competencias nuevas, lo que evita la destrucción del empleo que, entre otros factores, pueden causar las nuevas tecnologías. La población activa se enfrenta actualmente al reto de la modernización del sistema económico, motivado por el cambio tecnológico y la nueva economía verde y azul, o lo que es lo mismo, por la transición ecológica. Ello, constituye una exigencia de adaptación muy elevada por parte de las personas trabajadoras a la digitalización (MERINO PAREJA Y PÉREZ AMORÓS, 2024). De ahí, que, en el sistema de relaciones laborales español, todos los esfuerzos se hayan reconducido a la alfabetización digital de la población, en general, y de los trabajadores, en particular.

De igual forma, en un contexto productivo como es el mexicano, que se encuentra caracterizado por la innovación tecnológica, la digitalización y los cambios en los sistemas de trabajo, la formación profesional adquiere un papel determinante. En México, este principio se encuentra reforzado por la reforma educativa acontecida en el año 2019, la cual derivó en la publicación de la Ley General de Educación (LGE), que reconoce la importancia de impulsar procesos permanentes de capacitación, actualización y desarrollo de capacidades y competencias a largo de la vida³. La LGE tiene el propósito es garantizar el ejercicio efectivo del derecho educativo en todas las regiones del país y asegurar que la educación contribuya a la equidad, la cohesión social y el progreso económico. Asimismo, la LGE establece que el sistema educativo mexicano debe alinearse con los estándares internacionales en materia de derechos humanos y políticas educativas, fortaleciendo la calidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles educativos.

Por su parte, el ordenamiento español, el marco normativo sobre la educación y la formación se centra en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante, LOE), de la que parte todo el sistema educativo⁴. Además, contamos con la educación superior, desarrollada en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario⁵. En lo que se refiere a la formación, resulta de interés la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (en adelante, LOFP), en la que configura una organización del Sistema, el cual se encuentra dividido en varios catálogos, tal y como es el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, el Catálogo Modular de Formación Profesional y el

³ Ley General de Educación, DOF de 30 de septiembre de 2019, DOF de 7 de junio de 2024.

⁴ BOE núm. 106, de 04/05/2006.

⁵ BOE núm. 70, de 23/03/2023.

Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional de los que más adelante hablaremos⁶.

Por su parte, México reconoce la importancia de la formación profesional, la capacitación y la actualización permanente de la población. La LGE establece que el Estado debe impulsar procesos de aprendizaje continuo, fortalecer la educación técnica y tecnológica, promover el desarrollo de habilidades laborales y garantizar la pertinencia de los programas educativos frente a un contexto productivo en constante transformación. Este enfoque coincide con lo que establecen los convenios de la OIT, que instan a los Estados a desarrollar programas de orientación y formación profesional para facilitar la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos y productivos. Sin embargo, México no regula la “licencia pagada de estudios” en términos idénticos a los convenios internacionales, sí incorpora principios equivalentes en su legislación laboral, donde se reconocen derechos como la capacitación y el adiestramiento en el empleo.

México mantiene una estrecha vinculación con las líneas estratégicas internacionales, particularmente con el Objetivo 4 de Desarrollo Sostenible sobre educación inclusiva y de calidad, a través del cual se debe integrar en el modelo educativo la alfabetización digital, la formación continua y la necesidad de preparar a la población para los retos de la era tecnológica, especialmente en sectores donde la automatización y la digitalización amenazan empleos tradicionales sobre los que se han hablado en las líneas anteriores.

El marco normativo educativo mexicano cuenta con la Ley General de Educación Superior, que establece las bases de coordinación institucional y la organización de las instituciones de educación superior⁷. Asimismo, cuenta con la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, que regula la profesionalización docente y con las normas dedicadas a la ciencia, tecnología e innovación, la cual articula los esfuerzos educativos con el desarrollo científico y productivo del país⁸.

Todas estas disposiciones conforman un marco ordenado y estructurado destinado a garantizar el derecho a la educación, promover la equidad y fortalecer la formación profesional de la población mexicana.

3. LOS COLECTIVOS PREFERENTES PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS

El mercado laboral mexicano presenta desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a diversos grupos sociales. A pesar de que México mantiene una

⁶ BOE de 1 de abril de 2022. Esta norma se completa con el Reglamento de desarrollo, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (RDSFPE) y en la que se incluye la formación profesional para el empleo, la formación programada por las empresas, la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados.

⁷ DOF de 20 de abril de 2021.

⁸ DOF de 30 de septiembre de 2019; DOF de 8 de mayo de 2023.

de las tasas de desempleo, desde la perspectiva del trabajo formal, más bajas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante, OCDE), ya que en mayo del año 2025 se registró un 2,8%, aún persisten condiciones que dificultan la inserción laboral de grupos específicos de población. Las causas de tal situación pueden estar relacionadas con las brechas de participación en diferentes sectores del mercado laboral, en la discriminación, en la ya comentada informalidad y en los obstáculos a los que se enfrenta la población para acceder a un empleo.

Los colectivos que, tanto en España como en México pueden ser considerados como vulnerables son los siguientes. En nuestro país, es el art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, el que nos habla de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, siendo una lista sumamente minuciosa, pues la misma incorpora a los siguientes: las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales⁹.

La determinación de los grupos de personas tienen mayores dificultades para acceder al empleo y en qué consisten las mismas resulta crucial para poder elaborar las políticas de empleo (GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, 2011).

En el caso de México, en primer lugar, las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos con mayores barreras para acceder a un empleo formal, debido a la persistencia de prácticas discriminatorias, la falta de ajustes razonables en los centros de trabajo y la limitada infraestructura inclusiva. En tal sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante, la STPS) reconoce explícitamente a este colectivo como prioritario en sus estrategias de inclusión laboral.

El segundo grupo está representado por las personas de edad avanzada, pues se trata de una característica personal que actúa como límite en el proceso de contratación. Dicho colectivo cuenta con mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral una vez que se ha extinguido la relación de trabajo anterior. Ello, pese a que gozan de una mayor experiencia. A su vez, según la STPS, cuentan con unas tasas más bajas de

⁹ BOE de 1 de marzo de 2023.

colocación y son objeto frecuente de discriminación por edad en el mercado laboral formal.

El tercer grupo es el de las mujeres, sobre todo las que se incorporan al mercado de trabajo tras periodos dedicados al cuidado familiar, las cuales enfrentan múltiples obstáculos, entre ellos la brecha salarial, la exigencia de experiencia reciente, la falta de corresponsabilidad social en los cuidados y mayores tasas de informalidad.

El cuarto grupo, es el de las personas que vuelven a reintegrarse en la sociedad tras haber sido privados de su libertad. Éstas se encuentran estigmatizadas tras su paso por prisión o por centro de reclusión, pues se produce una desconfianza social. Ello, unido a una carencia de vida laboral o, en su caso, a los perjuicios que pueda ocasionar que en ésta aparezcan los servicios prestados en la cárcel.

El quinto colectivo está constituido por todas aquellas personas que se encuentran en la informalidad y el sexto por las personas jóvenes que pretenden incorporarse al mercado laboral y que carecen de experiencia previa. Ello, sin tener en cuenta que los jóvenes no conforman un grupo homogéneo y que, por tanto, se pueden apreciar características propias. A mayor abundamiento, en América Latina, el desempleo juvenil triplica al de los adultos y más del 60 % de las personas jóvenes ocupadas trabajan en la informalidad, lo que limita su acceso a derechos laborales y protección social.

De ahí, que se considere que las políticas públicas deban tener en cuenta las necesidades de cada uno de los anteriores, de manera que se posibilite a la población adquirir un trabajo formal que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia. Sin duda, la formación es la medida por excelencia para combatir la precariedad (CONDE RUIZ, J.I.; LAHERA FORTEZA, J., 2021).

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El sistema de formación profesional para el empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, teniendo en cuenta cuáles son las necesidades del sistema productivo.

Esta formación constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar la empleabilidad, la movilidad laboral y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en México. Su importancia radica en que permite actualizar competencias, responder a los cambios tecnológicos y contribuir al fortalecimiento del mercado laboral. Este enfoque se inscribe dentro de un entramado jurídico y político que reconoce a la capacitación laboral como un derecho de los trabajadores y como una obligación legal para los empleadores, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Capítulo III Bis, dedicado a la productividad, formación y capacitación laboral¹⁰.

¹⁰ DOF de 1 de abril de 1970.

La formación para el empleo se desarrolla en el art. 153, de la A a la X de la LFT, en los que se establece el derecho de los trabajadores a recibir una capacitación que le permita elevar su nivel de vida, mejorar su competencia laboral y aumentar su productividad. En concreto, en el art. 153-A, se indica que los empleadores deben proporcionar habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo. Además, tales programas deben impartirse durante la jornada laboral, tienen que ser gratuitos y estar alineados con planes autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)¹¹.

Del citado marco normativo se constata que la capacitación puede ser impartida tanto por “personal interno”, es decir, por trabajadores de la propia empresa, como por instructores externos o por instituciones registradas ante la STPS. El requisito para ello será que se encuentren debidamente acreditadas para ello. En todo caso, convendría estipular en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo que entre las funciones de los trabajadores se encuentra la capacitación al resto de la plantilla, de forma que no se produzca una sobrecarga en determinados trabajadores.

Por su parte, el artículo 153- F LFT establece una serie de objetivos específicos, tal y como es la actualización de conocimientos, la preparación para poder ascender en el trabajo, la formación en materia de prevención de riesgos laborales o las fórmulas para incrementar la productividad del centro de trabajo. Lo cierto es que se trata de una serie de materias que en España se encuentran reguladas en dos normas diferentes, de un lado, el Estatuto de los Trabajadores y, de otro, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹². De la primera, destaca lo dispuesto en el art. 23 ET, por cuanto asegura que “los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva”. En la segunda, el art. 19 LPRL se encarga de regular la formación en materia preventiva, de forma que se convierte en una obligación para la empresa. La actividad formativa, cuando se trate de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores deberá ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, 2022).

¹¹ Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de México.

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 de octubre de 2015; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE de 10 de noviembre de 1995.

Al ser la STPS la autoridad encargada de supervisar y validar los programas empresariales de capacitación en México. Ésta exige, según las disposiciones mexicanas vigentes, que todas las empresas elaboren planes formativos que incluyan los diagnósticos de necesidades, las etapas en las que los mismos se van a implementar y las competencias que se van a desarrollar. Asimismo, se ha de indicar quiénes serán los responsables de la instrucción, los periodos máximos de dos años y alineación con normas de competencia laboral que habrán de asumir. Toda esa información deberá ser conservada y los programas se tendrán que registrar en la plataforma correspondiente a efectos de acreditar las competencias adquiridas.

No obstante, la implementación de las políticas adoptadas a partir de la norma por parte del Estado mexicano ha presentado ciertas dificultades, pues tan sólo el 34 % de las empresas de México cuenta con programas de capacitación registrados, lo que evidencia un bajo cumplimiento del citado art. 153- A LFT y una limitada cultura organizacional respecto a la formación continua.

Todo ello, pese a que la formación continua contribuye a mejorar las competencias profesionales, elevar la productividad empresarial y reforzar la seguridad laboral, así como también permite favorecer la formalización de los contratos de trabajo de las personas que han cursado una actividad formativa y permite la adaptación a las nuevas tecnologías.

5. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

La realización de una actividad laboral resulta imprescindible para que la persona trabajadora pueda satisfacer sus necesidades y las de su familia, en caso de que la tenga. Pero, a su vez, también resulta imprescindible que aquella continúe formándose. Para evitar que las personas tengan que elegir entre trabajar y estudiar, surgen los contratos formativos. Estos, también contribuyen a que aquellas personas que hayan realizado y culminado una actividad formativa puedan adquirir una primera experiencia en su ámbito de especialización (VELA DÍAZ, 2022).

Ha de entenderse por contratos formativos aquellas modalidades contractuales cuyo objetivo principal es favorecer la capacitación de la persona trabajadora, ya sea para poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos sobre un sector específico o para aprender un oficio o una profesión. La característica principal de los contratos formativos es su temporalidad, pues de lo que se trata es que las personas que lo han suscrito adquieran las competencias necesarias para poder desempeñar un trabajo. En tal sentido, resulta sumamente positivo el fomento de la formación dual en las empresas, adaptando la formación y la contratación laboral en atención a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de los trabajadores. Circunstancia que, pese al tiempo transcurrido desde la implementación de tal tipología contractual tanto en el sistema de relaciones laborales español como en el mexicano, no ha dado los frutos esperados.

En todo caso, los contratos formativos constituyen una herramienta de suma utilidad para la incorporación efectiva al mercado de trabajo de las personas más jóvenes, así como también puede beneficiarse del mismo aquellas personas más mayores que hayan acreditados sus competencias a través de un certificado de profesionalidad (ASQUERINO LAMPARERO, 2024). No tiene por qué comportar una ventaja únicamente a los que provengan de los estudios atinentes a la formación reglada, sino que también puede extender sus efectos a otros grupos diferentes de estudiantes.

El beneficio de tales contratos es el aportar una experiencia práctica a aquellos que están cursando una actividad formativa o que acaban de realizarla, pues a través de aquellos pueden conocer la realidad de las empresas. Desde la perspectiva española, el marco normativo que afecta a las actividades formativas en alternancia con la actividad laboral ha experimentado un cambio radical como consecuencia de la aprobación, en los últimos años, de modificaciones en disposiciones centrales en los ámbitos que afectan a esta cuestión: el laboral y del empleo, el de la formación profesional y el de la formación universitaria. El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo trata de cumplir con los compromisos marcados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en concreto, en su Componente 23, en el que se incluye la reforma 4, orientada a revisar el catálogo de contratos y adaptarlo al siglo XXI¹³. En la citada norma se lleva a cabo la modificación del art. 11 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), a través de la cual se crea un nuevo contrato formativo que cuenta con dos modalidades¹⁴: La primera, el contrato de formación en alternancia que permite compatibilizar trabajo retribuido con formación (FP, estudios universitarios o especialidades del Sistema Nacional de Empleo). La segunda, el contrato para la obtención de práctica profesional, el cual está dirigido a titulados universitarios, de FP o enseñanzas artísticas y/o deportivas, para adquirir experiencia profesional tras obtener el título. La finalidad de la norma es la de sustituir el antiguo modelo de contratación para la formación por uno más flexible y adaptado a las necesidades formativas reales y garantizar los derechos laborales y evitar abusos, asegurando que el contrato responda a fines formativos y mejore la empleabilidad de los jóvenes. Recientemente se ha publicado el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el art. 11 ET (en adelante, el Reglamento), el cual regula de forma completa los contratos formativos, sustituyendo toda la normativa anterior integrándola en un único texto¹⁵.

¹³ BOE de 30 de diciembre de 2021. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, disponible en el siguiente enlace web:

https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/2023-10/0310203_adenda_plan_de_recuperacion_componente23.pdf

¹⁴ BOE de 24 de octubre de 2015.

¹⁵ BOE de 27 de noviembre de 2025.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, por lo que la persona trabajadora deberá compaginar ambas actividades, la laboral y la formativa, según lo establecido en el art. 11.2 ET. De esta forma, la primera deberá ser retribuida y tendrá que estar coordinada con los procesos formativo que aquella esté siguiendo, ya sea en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o dentro del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Dicha actividad laboral deberá complementar y estar integrada en la formación teórica y práctica establecida mediante un programa formativo individual y accesible, elaborado en el marco de los convenios de cooperación suscritos con las empresas por los servicios públicos de empleo competentes, las autoridades educativas de formación profesional, las Universidades, los centros universitarios o del sistema de formación profesional o las entidades y los centros acreditados o inscritos, en los términos que determine, en cada caso, la normativa reguladora de cada sistema de educación o formación.

El contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación requiere que la persona trabajadora se encuentre en posesión del título o certificado correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 11.3 ET. La actividad formativa que debe haber concluido la persona trabajadora puede ser tanto un título universitario (Grado, Máster Universitario y Doctorado); un título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional o un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Lo importante en tal sentido es que el título se haya obtenido dentro de los tres años anteriores a la formalización del contrato o dentro de los cinco si se concierta con una persona con discapacidad o con capacidad intelectual límite. En el caso de personas que hayan realizado los estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

De otro lado, en México esta tipología no está contemplada expresamente en la LFT, lo que genera un vacío normativo relevante. Los tres tipos más comunes de contratos formativos son el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el contrato de aprendizaje (LACAVEX BERUMEN, SOSA Y SILVA GARCÍA, RODRÍGUEZ CEBREROS, 2011). La legislación laboral únicamente contempla la capacitación como una obligación patronal, pero no establece figuras contractuales específicas con fines formativos. Sin embargo, diversos estudios señalan que muchas empresas aplican en la práctica esquemas similares a los contratos formativos, lo que genera vacíos legales y coloca a las personas trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad, al no contar con un marco jurídico claro que proteja sus derechos. En el art. 39- B LFT sí que se regula el contrato para la capacitación inicial que comporta que un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando de la empresa, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia de la relación tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que

ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante el periodo de capacitación inicial, la persona trabajadora conservará el derecho a percibir el salario correspondiente, así como a gozar de la seguridad social y de las prestaciones inherentes a la categoría o puesto desempeñado. Concluido dicho periodo, y en caso de que el trabajador no acredite la competencia requerida, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad a su cargo. Para la emisión de dicha determinación, el empleador deberá considerar la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo, así como la naturaleza de las funciones propias del puesto.

Entre los principales beneficios de estas modalidades contractuales se encuentra que facilitan la transición de las personas jóvenes o recién tituladas hacia el empleo, al ofrecer oportunidades de inserción laboral con un componente formativo. Además, permiten el acceso a procesos de formación certificados y contribuyen a que las empresas desarrollen talento interno de manera progresiva.

No obstante, también existen riesgos importantes asociados a su uso, puesto que las empresas pueden acudir a estos actuando en fraude de ley, es decir, sin intención de convertir la citada tipología contractual en indefinida. Asimismo, cuando no existe una regulación clara, como ocurre en el caso mexicano, pueden funcionar como una forma encubierta de empleo temporal mal remunerado, lo que favorece la precarización laboral.

6. CONCLUSIONES

La formación constituye un pilar esencial para la inserción y la permanencia de las personas en el mercado de trabajo, al operar como un mecanismo que incrementa su empleabilidad y capacidad de adaptación a las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas. En ambos países, México y España, la formación se configura como un elemento central de las políticas activas de empleo, en la medida en que contribuye tanto a la mejora de las competencias individuales como al fortalecimiento del tejido productivo, por lo que su promoción resulta imprescindible.

En este contexto, los contratos formativos representan una herramienta de especial relevancia para articular la relación entre educación y empleo. Estas modalidades contractuales permiten integrar el aprendizaje teórico con la práctica profesional en un entorno laboral real, cumpliendo así una función pedagógica y de transición hacia el empleo ordinario. Modalidades como el contrato de formación en alternancia o el contrato para la obtención de práctica profesional, claramente definidos y regulados en el ordenamiento jurídico español, facilitan la adquisición progresiva de competencias y favorecen que las empresas dispongan de trabajadores cualificados y con una alta capacidad de adaptación a sus necesidades productivas.

La comparación entre ambos países revela sin embargo diferencias significativas en la configuración normativa de estas figuras. Mientras que el ordenamiento laboral español cuenta con un marco jurídico estructurado y actualizado, especialmente tras la reforma laboral de 2021 y el posterior desarrollo reglamentario, aunque no por ello susceptible de mejoras, el ordenamiento mexicano no dispone en la actualidad de una regulación expresa y sistemática de los contratos formativos dentro de la Ley Federal del Trabajo. La ausencia de un régimen legal específico en este último genera vacíos jurídicos que pueden propiciar usos indebidos o prácticas empresariales que desvirtúen la finalidad formativa de estas modalidades, limitando con ello su potencial como instrumento de inserción laboral y desarrollo de competencias.

Por ello, tanto México como España enfrentan retos diferenciados pero convergentes. En México resulta prioritario establecer una regulación integral que delimite con claridad los objetivos, requisitos y garantías de los contratos con finalidad formativa, de modo que se asegure la protección de los derechos de las personas trabajadoras y se evite la utilización de estas modalidades con fines meramente flexibilizadores. En España, aunque el marco normativo es más completo, persiste la necesidad de reforzar su desarrollo reglamentario y de garantizar una aplicación homogénea y adecuada en la práctica, evitando situaciones de fraude o desnaturalización de su función educativa.

En definitiva, el fortalecimiento del marco regulatorio en materia de contratación formativa constituye un requisito indispensable para que estas modalidades contribuyan efectivamente al desarrollo profesional, a la mejora de la empleabilidad y a la protección de los derechos laborales. Asimismo, conviene subrayar que su correcta implementación las convierte en un mecanismo eficaz para impulsar la formación continua y garantizar un acceso digno y sostenible al empleo en ambos sistemas laborales.

Las microcredenciales pueden adquirir una relevancia particularmente significativa en aquellos sectores productivos sometidos a procesos de transformación tecnológica acelerada, pues en estos los conocimientos de las personas trabajadoras rápidamente quedan obsoletos, por lo que las empresas demandan mecanismos formativos ágiles, modulables y orientados a la actualización continua de habilidades especializadas. En estos entornos, caracterizados por la innovación permanente y por una elevada modificación de los perfiles demandados, las microcredenciales se configuran como instrumentos idóneos para facilitar itinerarios formativos dinámicos y altamente adaptativos.

No obstante, para que estas microformaciones puedan consolidarse como una herramienta eficaz dentro del sistema mexicano o español de cualificaciones, resulta imprescindible avanzar hacia un reconocimiento normativo explícito, que otorgue claridad jurídica respecto a su naturaleza, su función y su alcance en el mercado laboral. Asimismo, se requiere la implementación de mecanismos estandarizados de aseguramiento de la calidad, que permitan garantizar la validez, pertinencia y comparabilidad de las competencias acreditadas. De igual modo, su interoperabilidad con el sistema educativo formal debe estar asegurada, de manera que las microcredenciales puedan integrarse en trayectorias académicas y profesionales

coherentes, evitando la proliferación de certificaciones dispersas, de bajo impacto o carentes de reconocimiento institucional, lo cual podría derivar en fragmentación formativa e inseguridad jurídica.

La consolidación de tales micro ofertas formativas exige la formulación de una estrategia normativa integral, acompañada de una coordinación efectiva entre las autoridades educativas y laborales y de un reconocimiento explícito por parte del tejido empresarial. Solo mediante esta convergencia institucional será posible que las microcredenciales se proyecten como un instrumento real de mejora de la empleabilidad, de movilidad profesional y de fortalecimiento del capital humano en un entorno productivo en constante transformación.

BIBLIOGRAFÍA

- ASQUERINO LAMPARERO, M.J., (2024). “No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato formativo en alternancia”, *Iuslabor*, N°. 1, p. 16 de la versión digital.
- CONDE RUIZ, J.I; LAHERA FORTEZA, J., (2021). Contra la precariedad laboral, *Economistas*, Ejemplar dedicado a: Reestructuración del sistema productivo español: reflexiones y retos en el panorama pospandemia, *Economistas*, N° 174, pp. 102-112.
- CRUZ VILLALÓN, J., (2025). Luces y sombras de la situación de la mujer en el trabajo, *On Economía*. Disponible en: https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/luces-sombras-situacion-mujer-en-trabajo-jesus-cruz-villalon_1536526_102.html
- DORMIDO ABRIL, J., (2024). La acreditación de competencias: las microcredenciales, *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Dykinson, pp. 81-117.
- DORMIDO ABRIL, J., (2025). La acreditación de competencias: las microcredenciales, *Noticias CIELO*, N°. 3.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., (2022). Reflexiones sobre la formación en materia preventiva especial referencia a los nuevos riesgos laborales, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 96.
- GOERLICH PESET, J.M., (2025), La contratación de duración determinada estructural. El complejo contrato por circunstancias de la producción, *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva: resumen ejecutivo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, pp. 76-91.
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J., (2011). Colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo, *Laborum*, pp. 253-254.

- LACAVEX BERUMEN, M. A., SOSA Y SILVA GARCÍA, Y., RODRÍGUEZ CEBREROS, J., (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 12, pp. 3–62.
- MERINO PAREJA, R.; PÉREZ AMORÓS, F., (2024). “Impacto de la digitalización en el empleo y las cualificaciones: el caso de la logística”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 42, N° 1, Ejemplar dedicado a: Monográfico: Nuevos trabajos y nuevas identidades, pp. 161-174.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MARTÍN MUÑOZ, M.R., (2020). La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, N° 9, pp. 1-13.
- PÉREZ AMORÓS, F., (2019). Convenio sobre la licencia pagada de estudios 1974 (núm. 140), *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, N°. Extra-0, 2019, Ejemplar dedicado a: Conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 1104-1119.
- QUINTERO LIMA, G., (2022). La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica, *Universitas*, N° 39, pp. 57-85.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., (2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, N°. 7, págs. 13-35.
- ROJO TORRECILLA, E., (2025). “Plataformas digitales y derechos laborales: Normas, realidad, y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español”, *Revista Derecho Social Y Empresa*, N° 23, pp. 23–44.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., (2023). Dentistas en clínicas franquiciadas: ¿relación laboral o arrendamiento de servicios? Sentencia Tribunal Supremo 33/2023, de 17 de enero, *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, N°. 8, pp. 159-167.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2020). El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea y su aplicación a las nuevas realidades económicas: Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 70.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2020). Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de California (AB5), *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 1, N°. 1, pp. 278-311.
- VELA DÍAZ, R., (2022). La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, N°. 27, pp. 111-129.

CAPÍTULO 6

COSTO ECONÓMICO DE LA INFORMALIDAD

Luis Enrique Santiago Ayala

Economista del Banco Central (México)

Gustavo Javier Valdez Bonecchi

Economista del Banco Central (México)

José Enrique Pérez-Ardá Carbonell

Economista del Estado (España)

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral mexicano presenta una complejidad que no puede abordarse desde una única perspectiva. Al igual que en otros países en desarrollo, caracterizados por bajos niveles de ingreso y elevadas tasas de pobreza, una proporción significativa de la población se inserta en esquemas de empleo flexible. Si bien esta flexibilidad puede facilitar la adaptación frente a choques económicos adversos (Leyva y Urrutia, 2018; Varela-Llamas, 2012), también suele asociarse con relaciones laborales marcadas por una limitada provisión de prestaciones sociales y alta rotación (Alaimo et al., 2015). En este contexto, la informalidad y la precariedad laboral se consolidan como rasgos estructurales persistentes del mercado de trabajo. La hipótesis que guía este estudio es que la informalidad laboral en México opera simultáneamente como mecanismo de ajuste del mercado laboral y como restricción estructural al crecimiento económico de largo plazo. A nivel individual, la inserción en el sector informal se traduce en una penalización salarial y en un costo bruto asociado a la exclusión de prestaciones laborales. A nivel agregado, la acumulación de estas decisiones individuales genera un costo económico que se manifiesta en menores niveles de recaudación, insostenibilidad de la seguridad social, menor productividad y una trayectoria de crecimiento insuficiente.

Durante las últimas décadas, la informalidad ha funcionado como una válvula de escape que absorbe fuerza de trabajo en contextos de bajo dinamismo económico, permitiendo mantener tasas de desempleo relativamente reducidas. Sin embargo, esta función de amortiguamiento tiene un efecto contraproducente en el mediano y largo plazos: al asignar una proporción elevada del factor trabajo en actividades típicamente menos productivas, se limita el crecimiento potencial y se favorece la persistencia de una estructura económica de bajo rendimiento.

En este sentido, el análisis de la informalidad requiere una aproximación integral que articule distintos niveles de estudio. En este capítulo, en primer lugar, se presentan estadísticas descriptivas que permiten dimensionar la magnitud y evolución de la tasa de informalidad. Posteriormente, se identifican sus principales determinantes empíricos y se estima su costo bruto a nivel microeconómico, entendido como el diferencial de ingresos —incluyendo prestaciones monetizadas— entre trabajadores formales e informales con características observables similares. Después, se examina el costo económico en el plano macroeconómico, analizando sus implicaciones dinámicas sobre crecimiento, productividad y mercado laboral.

Las estimaciones presentadas constituyen aproximaciones empíricas relevantes que contribuyen a cuantificar el costo del fenómeno desde múltiples perspectivas. Al integrar evidencia micro y macroeconómica, el documento busca ofrecer una visión amplia y coherente de los mecanismos a través de los cuales la informalidad incide negativamente tanto en el bienestar individual como en la trayectoria de desarrollo de la economía mexicana.

1.1 Estadísticas descriptivas y tasa de informalidad por posibilidades

En México, la medición de la informalidad laboral es responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que incorpora criterios alineados con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que permite garantizar comparabilidad internacional y consistencia conceptual (Husmanns, 2004; OIT, 2018).

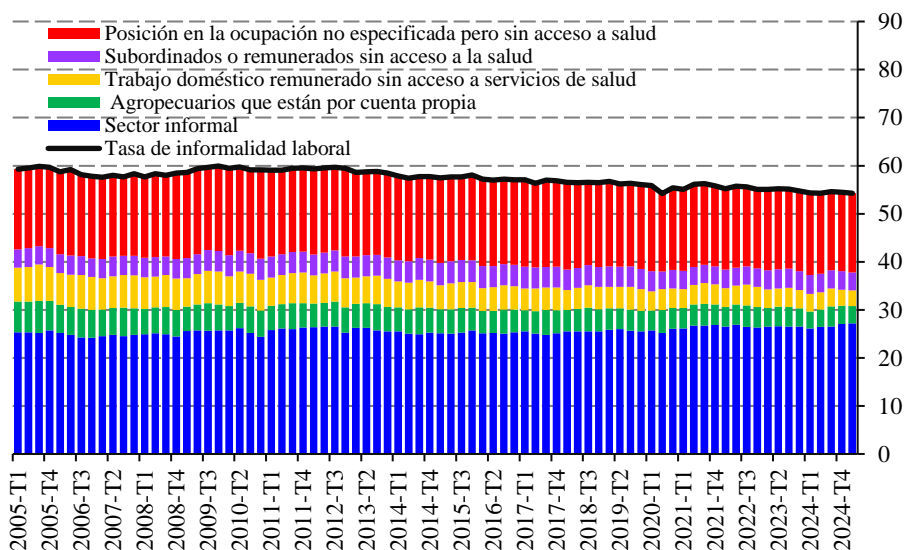
La ENOE mide la informalidad desde dos dimensiones complementarias:

- i. **Unidad económica:** cuando la producción se realiza con recursos del hogar, orientada al mercado y sin registros contables básicos, se clasifica dentro del sector informal.
- ii. **Condición del empleo:** se considera informal toda ocupación sin reconocimiento legal o institucional, independientemente del tipo de unidad económica en donde esta se lleva cabo.

Ambas dimensiones se articulan mediante la matriz propuesta por Husmanns (2004), que permite distinguir entre trabajo independiente y subordinado, diferenciando si la informalidad proviene de la naturaleza de la unidad productiva o de la ausencia de protección legal.

Gráfica 1

Tasa de informalidad laboral por posibilidades



Como se observa en la Gráfica 1, la tasa de informalidad laboral muestra una moderada tendencia a la baja desde 2005. No obstante, esta reducción no se ha traducido en mejoras sustantivas en el acceso efectivo a derechos sociales. En 2005, la carencia de servicios de salud representaba aproximadamente el 27.6% de la informalidad, mientras que para 2025 esta proporción aún asciende a 23.5%.

Asimismo, la persistencia del empleo independiente dentro del sector informal sugiere limitadas transiciones hacia esquemas formales. En el primer trimestre de 2025, la población ocupada en la informalidad ascendió a aproximadamente 32 millones de personas.

A continuación, se exploran los determinantes empíricos de la informalidad y se estima el costo bruto de la informalidad a nivel individual.

2. ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD PARA MÉXICO

El objetivo de esta sección es estimar el costo bruto de la informalidad para el individuo que participa en el mercado laboral informal, definido como la diferencia promedio en el ingreso total —salario monetario más prestaciones monetarizadas— entre trabajadores formales e informales con características observables similares. Este ejercicio no identifica efectos causales, sino que ofrece una aproximación descriptiva al diferencial asociado al estatus laboral.

La fuente de información es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre de 2025. Esta encuesta, además de tener información de la ocupación y condición de formalidad, contiene preguntas sociodemográficas y, en su versión ampliada, describe las prestaciones que tiene el individuo ocupado en su empleo actual.

En primera instancia se estima un modelo probit para encontrar los determinantes empíricos de tener un trabajo informal para aquellos individuos que se encuentran ocupados. Analíticamente, se resume en resolver un problema de optimización del tipo:

$$P(\text{informal} = 1) = \Phi(X_i \beta)$$

Donde la variable *informal* es una variable dicotómica que indica si el trabajador i está en un empleo informal, el vector de covariables X_i incluye características individuales que, según la literatura especializada, constituyen los principales determinantes de la informalidad laboral. Entre estas variables se encuentran aquellas asociadas al capital humano, como la edad y el nivel educativo alcanzado. Asimismo, se incorporan factores relacionados con el entorno del mercado laboral, tales como el sector económico, la región de residencia y el tipo de localidad (urbana o rural). Finalmente, se consideran controles adicionales como el género y el estado civil que permiten capturar parte de la selección que conlleva el proceso de inserción ocupacional. Finalmente, β es el vector de parámetros a estimar y Φ representa la función de probabilidad acumulada, que se asume normal.

Así, el resultado de esta etapa es el puntaje de propensión $\check{p}_i = \Phi(X_i \check{\beta})$ que se interpreta como la probabilidad estimada de que un individuo con características X_i esté en la informalidad.

En la segunda etapa, se utiliza el método de emparejamiento por vecino más cercano (*nearest neighbor matching*) sobre el puntaje de propensión estimado.¹ Por cada trabajador informal, se selecciona su contraparte formal con la probabilidad de participar en la informalidad más cercana, según una métrica de distancia mínima. Este emparejamiento se hace con remplazo, para garantizar la robustez de la muestra.

Por cada trabajador informal, se busca un trabajador formal tal que:

$$j_i = \arg \min |p_i - p_j|$$

La idea central es que al emparejar individuos con niveles similares de propensión a la informalidad se controlan las diferencias en características observables. Esto permite atribuir las variaciones en ingresos principalmente al estatus laboral (formal o informal).

Una vez realizado el emparejamiento, se obtiene una muestra balanceada compuesta por pares comparables de trabajadores formales e informales. Sobre esta submuestra se calcula la diferencia promedio en el ingreso total —que incluye tanto el ingreso laboral como las prestaciones monetizadas—, lo cual ofrece una estimación no

¹ Esta técnica se utiliza para comparar ingresos entre trabajadores formales e informales que presentan características observables similares y permite reducir los sesgos de comparación directa entre individuos con perfiles sociodemográficos y laborales heterogéneos, al construir pares comparables en función de su probabilidad estimada de participar en el empleo informal.

causal, pero sí informativa, del diferencial bruto asociado a la informalidad.

En ese sentido las prestaciones ajustadas a valor monetario que se pueden capturar en la ENOE son las siguientes:

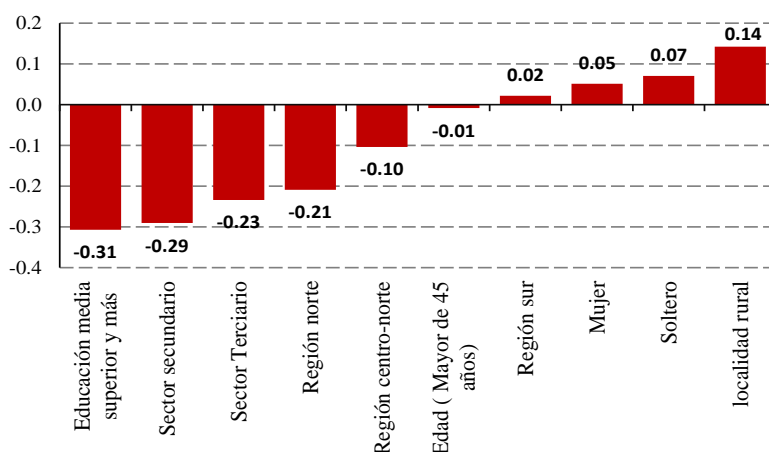
<i>Variable</i>	<i>Equivalencia monetaria</i>
Aguinaldo	15 días de salario
Prima vacacional	15 días de salario
Crédito de vivienda	5% del salario
Aportación al fondo para el retiro	6% del salario

Es importante señalar que, aunque la ENOE permite identificar a individuos con acceso a servicios de salud, asignar un valor monetario a estos servicios puede ser subjetivo. Personas de mayor edad o con enfermedades crónicas, por ejemplo, suelen darles una mayor valoración. Por esta razón, dichos beneficios no se incluyen en el análisis.

Finalmente, al contar con grupos comparables (es decir, con una probabilidad similar de tener un empleo informal), se suman las prestaciones monetizadas al ingreso de cada individuo. A partir de la diferencia en el promedio de los ingresos en cada grupo, se estima el costo bruto aproximado de tener un empleo informal.

Gráfica 2

Efectos marginales de los principales determinantes de la informalidad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Como se muestra en la Gráfica 2, durante el primer trimestre de 2025, contar con educación media superior o superior reducía la probabilidad de tener un empleo informal en aproximadamente 30 puntos porcentuales. Esto evidencia la relación positiva entre la acumulación de capital humano y la inserción en el mercado formal.

De manera similar, desempeñarse en los sectores secundario o terciario se asocia con una menor prevalencia de informalidad en comparación con el sector primario. Asimismo, residir en las regiones norte o centro-norte del país disminuye la probabilidad de empleo informal respecto al centro de México, mientras que vivir en una localidad rural la incrementa en cerca de 14 puntos porcentuales.

Por último, ser mujer o una persona soltera eleva marginalmente la probabilidad de insertarse en el empleo informal.

Una vez identificados los principales determinantes de la informalidad, se estimó la probabilidad de que un individuo pertenezca a este segmento laboral, siguiendo una lógica análoga a la utilizada en la literatura sobre análisis discriminante (Dinesh, 2012). La validez del estimador por emparejamiento depende, en gran medida, del adecuado balanceo entre las observaciones informales y aquellas que se ubican en el sector formal. Como ejercicio de robustez, se calcularon las tasas de informalidad a partir del promedio de las probabilidades generadas por el modelo, las cuales fueron contrastadas con las tasas observadas en los principales grupos definidos por las covariables (véase Anexo).

Resultados

<i>Variable</i>	<i>Monto</i>
Diferencia salarial (informales vs formales)	-3093.7 pesos al mes
Diferencia salarial corregida por vecinos cercanos	-2180.3 pesos al mes
Diferencia salarial con prestaciones monetarizadas	-3240.3 pesos al mes

Los resultados obtenidos indican que, en promedio, los trabajadores ocupados en el sector informal perciben aproximadamente 3,000 pesos mensuales menos que sus contrapartes en el empleo formal. Al aplicar el método de emparejamiento por vecinos más cercanos, esta brecha salarial se reduce, lo cual sugiere que una proporción significativa de la diferencia puede atribuirse a factores observables como el capital humano y otras covariables. No obstante, incluso tras controlar por estas características, persiste una penalización salarial cercana a los 2,180 pesos mensuales, lo que puede interpretarse como un primer costo bruto asociado a la informalidad.

Asimismo, al imputar el valor monetario de las prestaciones laborales ausentes en el sector informal, la brecha estimada se amplía hasta alcanzar los 3,240 pesos mensuales. Este diferencial constituye un segundo costo bruto de la informalidad, vinculado a la exclusión de beneficios laborales establecidos por la ley.

Para dimensionar estas pérdidas en términos del bienestar material, puede recurrirse a las líneas de pobreza publicadas por el CONEVAL. En marzo de 2025, el valor de la canasta alimentaria y no alimentaria se situó en 4,680 pesos mensuales para el ámbito urbano y en 3,350 pesos para el rural, lo que evidencia que los costos económicos de la informalidad representan una proporción considerable del ingreso mínimo requerido para superar la pobreza.

Los resultados del modelo probit y del emparejamiento por vecino más cercano permiten identificar una penalización salarial persistente asociada a la informalidad, así como estimar un costo bruto derivado de la exclusión de prestaciones laborales. Aunque estas estimaciones no establecen relaciones causales estrictas, sí evidencian que, incluso tras controlar por capital humano y otras características observables, el estatus laboral continúa siendo un determinante relevante del ingreso.

El alcance de estos hallazgos no se limita al plano individual. Cuando estas diferencias se multiplican por la magnitud de la población ocupada en la informalidad, el fenómeno adquiere una dimensión agregada que trasciende la esfera microeconómica. En consecuencia, resulta necesario examinar cómo la acumulación de decisiones individuales de inserción informal incide sobre variables macroeconómicas clave, tales como el crecimiento, la productividad, la recaudación fiscal y la sostenibilidad del sistema de seguridad social. A continuación, se analiza el costo económico de la informalidad en el plano macroeconómico.

3. COSTO ECONÓMICO A NIVEL MACROECONÓMICO

La sección anterior permitió identificar, a nivel microeconómico, la existencia de una penalización salarial persistente y un costo bruto asociado a la exclusión de prestaciones laborales en el sector informal. Estos resultados ofrecen una aproximación cuantitativa al diferencial de ingresos que enfrentan los trabajadores en condiciones de informalidad (costo microeconómico). No obstante, los efectos del fenómeno trascienden el ámbito individual.

El análisis macroeconómico complementa esta evidencia al examinar cómo la acumulación de decisiones individuales de inserción informal incide sobre variables agregadas como la recaudación fiscal, la sostenibilidad de la seguridad social, la asignación del factor trabajo y el crecimiento económico. En este sentido, el costo económico de la informalidad no solo refleja pérdidas de ingreso a nivel del trabajador, sino también restricciones estructurales que condicionan la trayectoria de desarrollo de la economía nacional (costo macroeconómico).

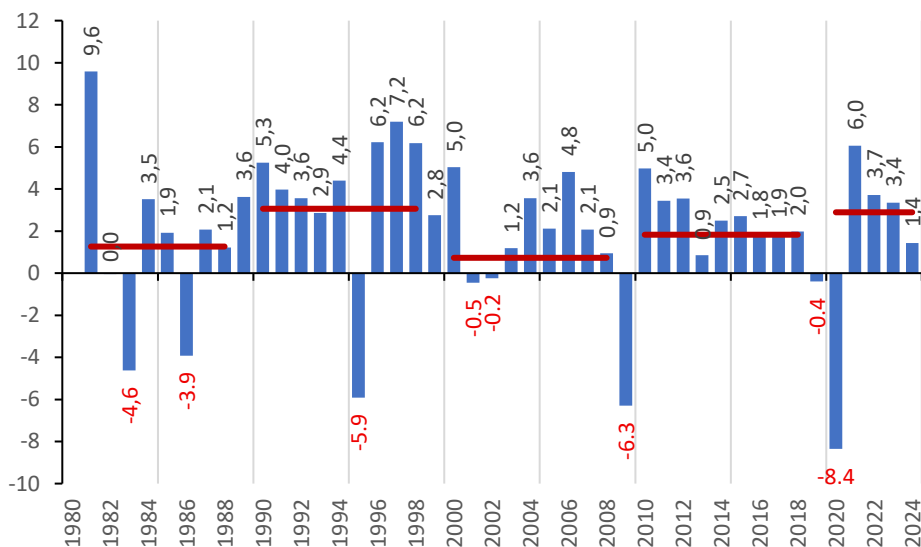
En un primer momento, analizaremos la evolución de las principales variables macroeconómicas que representan el problema a estudiar: PIB, tasa de desempleo y

productividad total de los factores.

La Gráfica 3 muestra las tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto mexicano desde que se tiene registro. Sin tomar en cuenta los años de recuperación de fuertes recesiones, las tasas de crecimiento han sido bajas, especialmente a partir del año 2000. Las líneas rojas horizontales muestran la tasa de crecimiento geométrico promedio para cada década. El periodo con crecimiento promedio más alto en el lapso considerado se dio entre 1990 y 2000 y fue de 3.1%, pero ha habido décadas con crecimientos especialmente débiles como de 1980 a 1989 (1.3%) y de 2000 a 2009 (0.7%).

Gráfica 3
Crecimiento anual del PIB en México

Por ciento



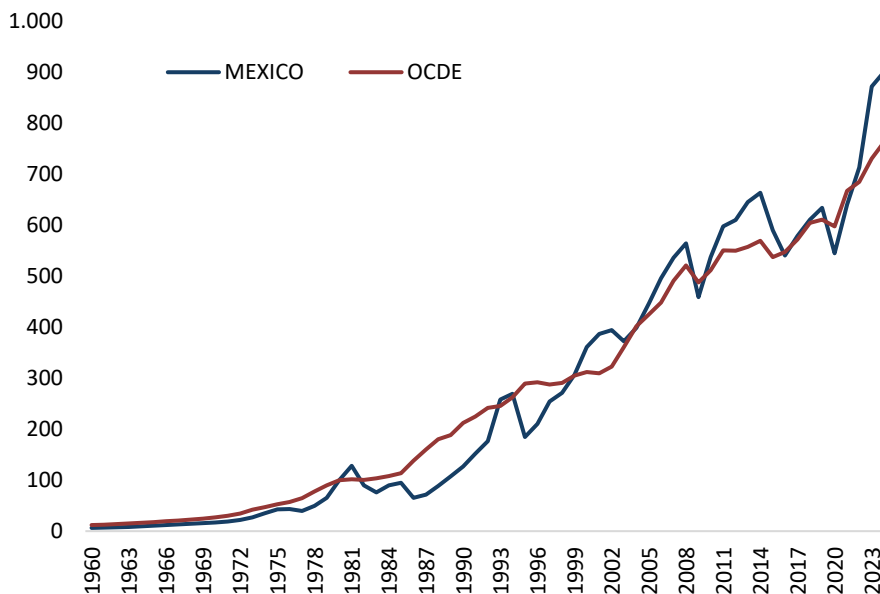
Las líneas rojas horizontales muestran el promedio geométrico de crecimiento para cada década.

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Cuentas Nacionales de México, INEGI.

A su vez, la Gráfica 4 muestra una comparación del PIB de México con el de los países agrupados en la OCDE desde 1960 hasta 2024, con base 1980 = 100. Se observa como México ha replicado a grandes rasgos el comportamiento del conjunto de la OCDE. Considerando a México una economía a medio camino entre las economías desarrolladas y las economías en vías de desarrollo se esperaría que hubiera tenido ritmos de crecimiento mucho más acentuados que los del conjunto de la OCDE.

Gráfica 4
Tasa de desempleo en México vs OCDE

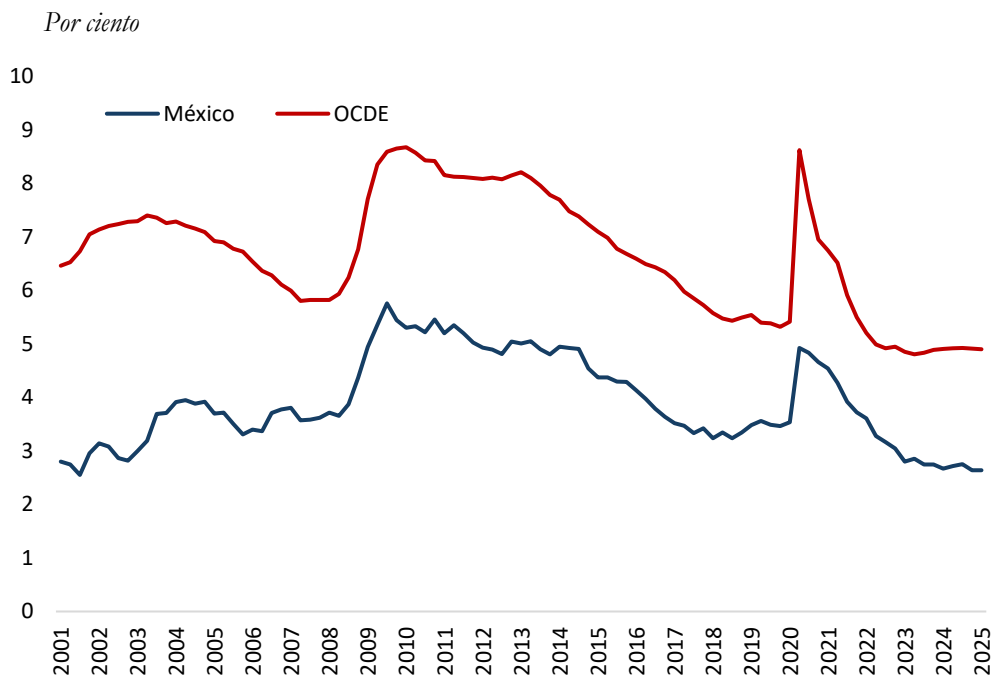
Índice Base 1980



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Por su parte, la Gráfica 3 muestra una comparación de la evolución de la tasa de desempleo de México y de la OCDE. A lo largo de las últimas décadas, México ha registrado tasas de desempleo significativamente inferiores a las del grupo de la OCDE. En específico, la tasa de desempleo promedio de México desde 2001 ha sido de 3,9%, mientras que la de la OCDE ha sido de 6,7%.

Gráfica 5
Tasa de desempleo en México vs OCDE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

De acuerdo con la ley de Okun (Okun, 1962), existe una relación directa entre el crecimiento de una economía (medida típicamente con la tasa de crecimiento de su PIB) y el empleo que dicha economía es capaz de absorber. En otras palabras, en una economía con bajas tasas de crecimiento, como lo ha sido México desde la década de 1980, se esperaría un nivel de empleo bajo, o lo que es lo mismo, una tasa de desempleo alto.² A continuación, profundizaremos en este fenómeno para el caso de México desde distintas perspectivas.

La Gráfica 6 presenta la relación entre crecimiento económico y tasa de desempleo para los países de la OCDE en 2019.³ La línea de regresión (línea roja punteada) muestra que la relación es negativa, como anticipa la teoría: a menor crecimiento económico, mayor tasa de desempleo. El promedio de los países miembros está ubicado prácticamente sobre esta línea. Sin embargo, México está muy por debajo de la línea de

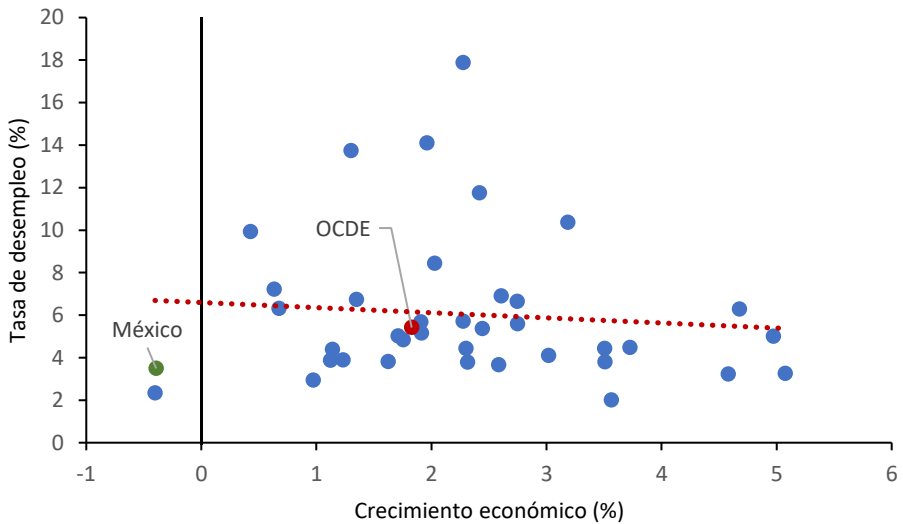
² Por simplicidad asumimos que existe una relación directa entre empleo y desempleo.

³ La relación se estudia con datos de 2019 porque a partir de 2020 la pandemia de Coronavirus pudo provocar desajustes en la relación que se analiza. No obstante, ese análisis queda fuera de los límites de esta investigación.

regresión, lo que implica que tiene una tasa de desempleo mucho menor a la que le correspondería por la tasa de crecimiento tan baja que registró en 2019 (de hecho, negativa).

Gráfica 6
Crecimiento económico y tasa de desempleo en países de la OCDE

Por ciento



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

También, se analiza la relación histórica entre crecimiento y desempleo en México con técnicas econométricas. La ley de Okun se expresaría como:

$$\Delta U_t = \alpha + \beta \cdot g_t + \varepsilon_t$$

- ΔU_t : cambio en la tasa de desempleo.
- β : coeficiente de Okun.
- g_t : tasa de crecimiento PIB real.

El coeficiente de Okun mide la relación entre el crecimiento económico y la tasa de desempleo. En otras palabras, indica cuánto varía la tasa de desempleo por cada punto porcentual que crece la economía. Si la relación se cumple, dicho parámetro tendría que ser estadísticamente significativo y negativo. Realizamos este ejercicio con datos desde 1988 hasta 2023 y obtenemos un coeficiente de Okun de -0,11 puntos porcentuales, estadísticamente significativo.

También evaluamos cómo ha cambiado esta relación en la economía mexicana a lo largo del tiempo. Para ello se utilizan métodos macroeconómicos más complejos: representamos la ecuación anterior expresada en términos de espacio-estado y utilizamos el Filtro de Kalman (Kalman, 1960) y el estimador de máxima verosimilitud.

La estructura del modelo sería:

$$\begin{aligned}\Delta U_t &= \alpha + B_t \cdot g_t + \varepsilon_t \\ B_t &= F B_{t-1} + v_t\end{aligned}$$

Donde la primera expresión es la ecuación de observación y la segunda la ecuación de transición. La diferencia con el modelo básico anterior es que B_t es un vector con la evolución del parámetro estimado en cada momento del tiempo. Para ello es necesario plantear una ecuación de la evolución del parámetro, asumiendo una forma de proceso autoregresivo de orden 1.

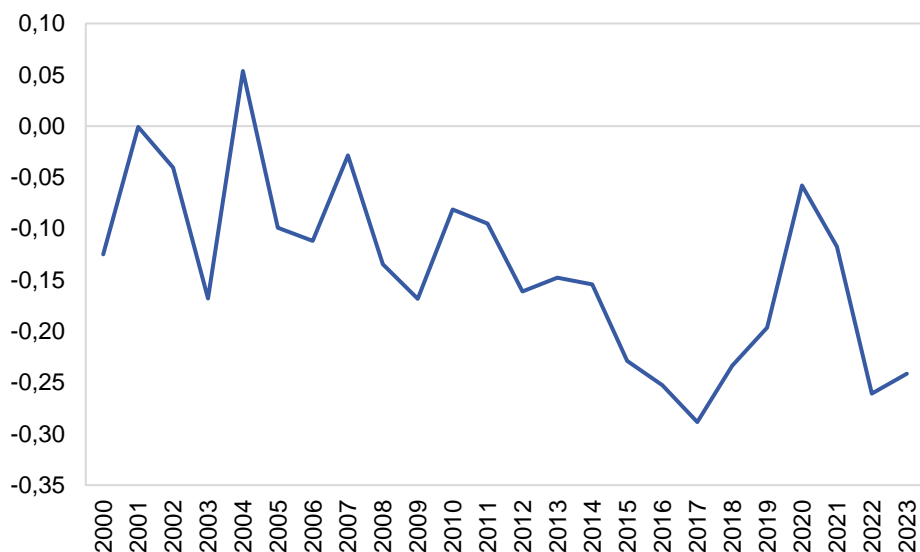
La Gráfica 7 presenta el resultado. Como se observa, la relación entre el crecimiento económico y la tasa de desempleo se debilitó de forma importante entre 1995 y 2005, siendo incluso positiva en algunos periodos. Posteriormente volvió a ubicarse en terreno negativo hacia 2017 y a partir de entonces registró un nuevo debilitamiento, si bien al final del periodo presentó un fortalecimiento considerable.⁴

⁴ Aquí es importante notar que la estimación se realiza con filtros estadísticos, por lo que es muy sensible a los valores del final de la muestra, de modo que hay que tomar con cautela la evolución de los últimos años.

Gráfica 7

Evolución del coeficiente de Okun

Puntos porcentuales



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

4. MECANISMOS DE AJUSTE ENTRE INFORMALIDAD Y CRECIMIENTO

¿Qué explica que México tenga una menor tasa de desempleo que la que se esperaría por el lento crecimiento de su economía en los últimos años? Más aún, ¿por qué se ha observado un debilitamiento importante de esa relación en algunos periodos, siendo esta incluso inversa a lo esperado por la teoría?

De acuerdo con Loría, Aupart y Salas (2016), esta aparente inconsistencia encuentra su explicación en el crecimiento del sector informal “que tradicionalmente ha sido una de las válvulas de alivio del mercado laboral en México”.

El lento crecimiento de la economía nacional ha generado un contexto en el que las empresas no tienen ingresos suficientes para absorber el costo laboral de un trabajador formal que, como se vio en la primera sección de este capítulo, es bastante mayor al de un trabajador informal. Por ello, la informalidad surge como una alternativa que constituye un equilibrio en el que el empresario ofrece empleo sin seguridad social y el trabajador lo acepta porque es mejor a estar desempleado. Este trabajador, entonces, no forma parte de las filas del desempleo, permitiendo una baja tasa de desempleo si el sector informal de la economía es lo suficientemente grande.

Hasta este punto, la informalidad laboral podría parecer beneficiosa para la economía toda vez que permite tasas de desempleo bajas aun cuando el crecimiento económico se encuentra limitado. Sin embargo, la informalidad trae consigo importantes costos para la economía en su conjunto.⁵

Loría, Loría, Aupart y Salas (2016) explican que el sector informal de una economía “se caracteriza por tener una menor intensidad de capital que genera menores salarios”, de modo que una economía con un sector informal amplio estará relacionada con baja productividad y con menores niveles de inversión, dando paso a un nuevo ciclo de lento crecimiento que hace crecer la informalidad. Este proceso se repite indefinidamente, condenando a la economía a una espiral de lento crecimiento económico y un sector informal cada vez más grande: un círculo vicioso que aquí llamamos “trampa de informalidad”.

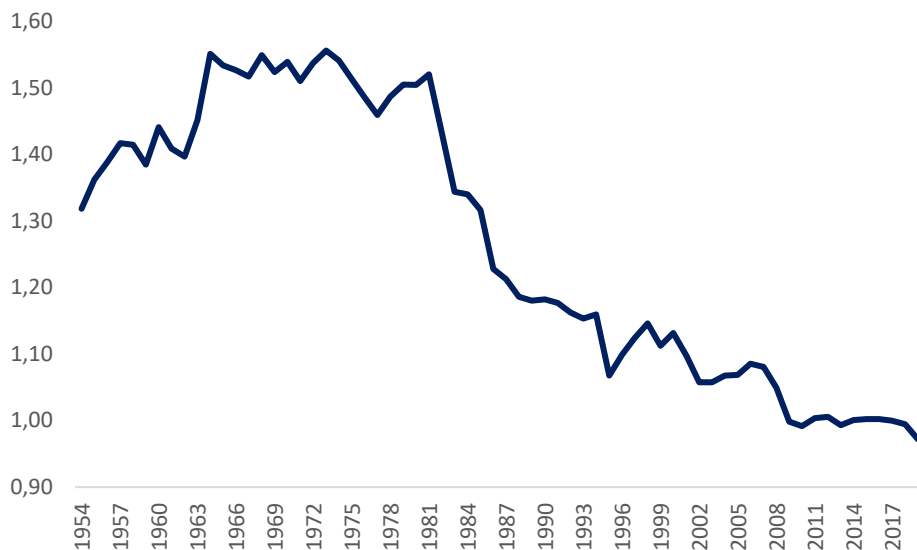
En el mismo sentido, Leyva y Urrutía (2018) explican que, ante un choque tecnológico, una economía con un sector informal presenta una menor volatilidad en el empleo y el consumo que la que tendría una economía sin informalidad, pero a costa de mayores fluctuaciones en la productividad y en la producción. El sector informal “proporciona más flexibilidad a los hogares para adaptarse a los choques, lo que ayuda a suavizar el impacto de los ciclos económicos en el mercado laboral”, pero con el costo de una mayor volatilidad en la productividad al aumentar el tamaño relativo del sector menos productivo. Así, “la informalidad amplifica el impacto de los choques negativos en la productividad y en el producto”.

En relación con las explicaciones anteriores, la gráfica 8 muestra como la Productividad Total de los Factores en México ha seguido desde la década de 1980 una clara tendencia decreciente.

⁵ Estos, además de los costos para el individuo que participa en el sector informal que se desarrollaron en la primera sección del capítulo.

Gráfica 8
Productividad Total de Factores

Índice 1, Base 2017



Por otro lado, Gálvez-Soriano, Ramírez-Loyola y Vega (2021) explican que los trabajadores informales se desempeñan en unidades económicas no constituidas en sociedad y que muchas veces operan a partir de los recursos del hogar. Esto implica que dichas unidades no pagan impuestos (o no todos los que pagaría un empleado formal) y sus niveles de inversión son típicamente bajos porque sus procesos productivos no requieren mucho capital y normalmente no cuentan con recursos para ejecutar grandes inversiones. Así, un sector informal grande limita la recaudación fiscal y con ello el gasto público en inversión, así como una proporción de la inversión privada.

Por definición, los trabajadores informales no cuentan con seguridad social, por lo que podría esperarse que, ante una situación de mercados incompletos, estos asignen una mayor parte de su ingreso al ahorro para hacer frente a situaciones imprevistas como una emergencia médica. No obstante, el trabajo informal también se caracteriza por tener ingresos bajos que podrían limitar la capacidad de ahorro de dichos trabajadores. Esto resulta importante porque hay una relación directa entre el ahorro de las familias y la inversión de una economía. Sin un nivel de ahorro suficiente, la inversión de una economía es también limitada.

Al respecto, Gálvez-Soriano, Ramírez-Loyola y Vega (2021) explican que, si bien no hay evidencia suficiente de que los trabajadores informales destinen todo su ingreso al consumo, los hogares en situación de pobreza sí lo hacen, de modo que no pueden ahorrar. En el mismo sentido, encuentran que existe una relación positiva fuerte y

significativa entre la cantidad de trabajadores informales y aquellos en situación de pobreza. En otras palabras, un trabajador informal podría destinar parte de su ingreso al ahorro siempre que no esté en condición de pobreza. Sin embargo, hay una alta probabilidad de que, si participa en la informalidad, esté también en situación de pobreza, limitando su capacidad de ahorro.

Por lo anterior, es de esperar que una economía con un sector informal grande presente un bajo nivel de ahorro, limitado también su nivel de inversión. Como es bien sabido, la inversión es la única fuente de crecimiento sostenible en el tiempo, por lo que el bajo ahorro condenaría también a dicha economía a registrar bajas tasas de crecimiento.

En resumen, la economía mexicana ha presentado tasas de desempleo menores a las que se esperaría por el lento crecimiento que se ha observado en las últimas décadas. Una explicación de este fenómeno es que el desarrollo de un sector informal amplio ha servido como válvula de escape. Este fenómeno ha traído consigo costos para la economía en su conjunto como bajos niveles de ahorro e inversión que han dado lugar a caídas en la productividad, limitando el crecimiento económico de mediano plazo y dando lugar nuevamente a un aumento en la participación de los trabajadores en la economía informal.

5. CUANTIFICACIÓN DE COSTES MACROECONÓMICOS: ESTIMACIÓN ECONOMÉTRICA

En esta sección usamos una técnica econométrica moderna para estimar el impacto dinámico en el crecimiento económico ante aumentos en la informalidad laboral, así como el proceso inverso, el impacto dinámico del crecimiento económico en la informalidad laboral. Con esta información, calculamos el impacto de largo plazo entre ambas variables. Así, presentamos una medida del costo macroeconómico de la informalidad y dibujamos la “trampa de informalidad”.

Para calcular estos impactos utilizamos la técnica de proyecciones locales introducida por Jordà (2005). Este método permite estimar la función de impulso-respuesta (FIR) de una variable ante un choque provocado por otra variable. Es decir, permite cuantificar cuánto cambia una variable al aumentar otra, no solo al momento del impacto sino también durante los periodos siguientes a que ocurre el choque. Por eso se dice que permite encontrar la respuesta dinámica ante el choque.

En este caso, encontraremos, primero, la respuesta dinámica del crecimiento económico a un choque de informalidad (que el empleo informal incremente uno por ciento). Y, después, la respuesta dinámica inversa, es decir el impacto en el empleo informal de un choque de crecimiento económico (aumento en el PIB de uno por ciento).

Las FIR se encuentran mediante la colección de los coeficientes beta (β) de las siguientes regresiones:

$$x_{t+h} = \alpha_h + \psi_h(L)z_{t-1} + \beta_h \text{shock}_t + \varepsilon_{t+h}$$

En donde x = variable que responde al choque, α = constante de regresión, z = grupo de variables de control,⁶ *shock* = variable que causa el choque, ε = residual que se supone ruido blanco. $\psi_h(L)$ es un operador de rezagos.

Se estiman h regresiones, en donde en cada iteración se adelanta un periodo la variable que responde al choque (x). Así, cada coeficiente β recolectado indica el efecto que tiene *shock* en x en cada periodo h después del choque.

En este caso se realiza el ejercicio dos veces. Una para estimar el impacto de la informalidad en el crecimiento y otra para encontrar el efecto del crecimiento en la informalidad. La Tabla 1 resume las variables utilizadas en cada caso.

Tabla 1

Variables utilizadas en cada conjunto de regresiones

	Respuesta de crecimiento a choque de informalidad	Respuesta de informalidad a choque de crecimiento
x	Actividad económica (PIB)	Tasa de informalidad laboral (TIL)
$\text{shock}^{1/}$	Residual de modelo de tasa de informalidad laboral (TIL)	Residual de modelo de actividad económica (PIB)
$z^{2/}$	TIL, PIB, productividad laboral, ^{3/} tasa de desempleo	TIL, PIB, productividad laboral, ^{3/} tasa de desempleo
A	Sí	Sí

1/ Con base en el residual de una regresión auxiliar. 2/ Se incluye el primer rezago de las variables mencionadas. 3/ Con base en las horas trabajadas en la economía en su conjunto. Fuente: Elaboración propia.

Para la respuesta de crecimiento ante choque de informalidad, el choque (*shock*) es el residual de una regresión auxiliar de la TIL explicada por el PIB y las variables de control incluidas en z . De este modo, el choque son variaciones de la TIL que no se explican por cambios en el PIB.

⁶ Las variables de control son indicadores que explican la evolución de la variable que responde al choque, pero son adicionales al choque que nos interesa medir. Se incluyen para evitar que el efecto de la variable de choque esté sobreestimado. De otro modo, se supone que toda la variación de la variable que responde se debe al choque. En economía la mayor parte de los fenómenos (si no todos) se explican por un conjunto amplio de variables.

Para la respuesta de la informalidad ante el choque de crecimiento se sigue el procedimiento inverso. Es decir, el choque (*shock*) es el residual de una regresión auxiliar del PIB explicado por la TIL y las variables de control incluidas en z , con lo que el choque son variaciones del PIB que no se explican por cambios en la TIL.

Esta estrategia de identificación es equivalente al procedimiento de Cholesky para los modelos de vectores autoregresivos y garantiza que la estimación esté blindada de un problema de endogeneidad que surge de que ambas variables de interés tienen una relación bicausal: es decir, se explican mutuamente y se retroalimentan. El crecimiento económico incide en la informalidad laboral y, a su vez, esta es determinante del crecimiento económico.⁷ En ambos casos, el horizonte de las regresiones es de 8 periodos trimestrales, es decir dos años, por lo que consideramos que el efecto encontrado es de mediano plazo.

La Gráfica 9 muestra las funciones de impulso respuesta (FIR) encontradas para cada relación. El panel (a) muestra la respuesta del crecimiento económico a la informalidad laboral. Como se aprecia, esta relación es estadísticamente significativa y negativa a partir de un trimestre después del choque. Además, permanece en terreno negativo hasta los dos años después de ocurrido el choque. En otras palabras, ante un aumento en la informalidad laboral, la economía comienza a disminuir tras un trimestre y permanece así durante, al menos, los siguientes dos años.

De forma análoga, de acuerdo con el panel (b), la informalidad laboral exhibe una relación negativa y estadísticamente significativa a partir del segundo trimestre después de registrarse un choque de crecimiento económico. Es decir, ante una contracción económica, la informalidad laboral comienza a crecer después de seis meses y permanece así hasta por lo menos dos años, si bien a los cuatro trimestres se observa un ligero cambio de dirección en la respuesta estimada.

Estas FIR aportan evidencia de la “trampa de informalidad” que describimos en la sección pasada. De acuerdo con los datos, se comprueba que en México el lento crecimiento hace subir la tasa de informalidad como válvula de escape al desempleo y al subir la informalidad, también se limita el crecimiento económico, generando un círculo vicioso que limita a la economía mexicana en general y al mercado laboral en particular.

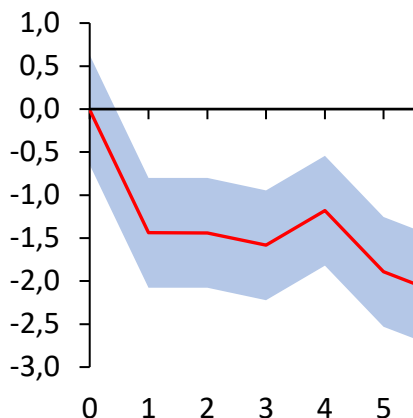
⁷ Véase Ramey y Zubairy (2018). En este artículo se muestra que esta estrategia es equivalente a utilizar el ordenamiento de Cholesky como estrategia de identificación para estimar un choque exógeno en el contexto de los vectores autorregresivos.

Gráfica 9

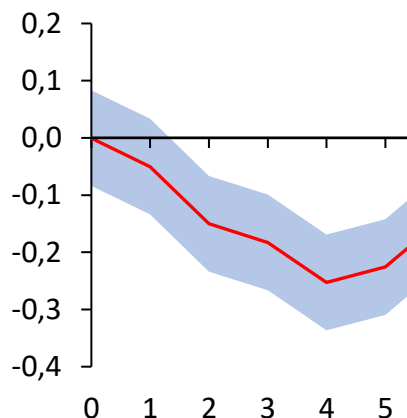
Funciones de impulso-respuesta

Puntos porcentuales; series con ajuste estacional

(a) Respuesta de PIB a TIL



(b) Respuesta de TIL a PIB



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI.

Las respuestas aquí presentadas son acumuladas. De modo que el valor estimado para el octavo trimestre puede interpretarse como el costo total del choque en el mediano plazo. Con esta metodología y estos datos, se encuentra que cada punto porcentual que aumenta la informalidad laboral le cuesta a la economía nacional 2.03 puntos de crecimiento del producto en el medio plazo. Asimismo, cada punto porcentual que decrece la actividad económica genera un aumento en el medio plazo de la informalidad laboral de 0.19 puntos porcentuales. Estos son los costos macroeconómicos estimados de la informalidad laboral en México.

6. CONCLUSIÓN

El presente estudio analizó la informalidad laboral en México desde una perspectiva integral que articula los niveles microeconómico y macroeconómico. En el plano individual, la evidencia muestra la existencia de una penalización salarial persistente asociada al empleo informal. Incluso después de controlar por capital humano y otras características observables mediante un modelo probit y técnicas de emparejamiento, los trabajadores informales perciben ingresos significativamente menores que sus contrapartes formales. Al incorporar la monetización de prestaciones laborales, el diferencial se amplía, configurando un costo bruto de la informalidad que

refleja no solo menores salarios, sino también la exclusión sistemática de mecanismos de protección social.

En el plano agregado, los resultados sugieren que la informalidad ha funcionado como válvula de ajuste del mercado laboral en un contexto de bajo crecimiento, contribuyendo a mantener tasas de desempleo relativamente reducidas. Sin embargo, esta función de amortiguamiento conlleva costos estructurales. La evidencia econométrica apunta a una relación dinámica bidireccional entre crecimiento e informalidad: el bajo dinamismo económico favorece la expansión del sector informal y, a su vez, el aumento de la informalidad limita el crecimiento en el mediano plazo. Este mecanismo da lugar a una “trampa de informalidad”, caracterizada por baja productividad, menores niveles de inversión y restricciones persistentes al crecimiento potencial.

En conjunto, los hallazgos muestran que la informalidad no constituye únicamente un fenómeno laboral, sino un factor estructural que condiciona el desarrollo económico. Las estimaciones presentadas ofrecen aproximaciones empíricas consistentes que permiten dimensionar tanto el costo bruto a nivel individual como el costo económico en el ámbito macroeconómico.

Desde una perspectiva de política pública, estos resultados sugieren que las estrategias de formalización no deben limitarse a medidas coercitivas o exclusivamente regulatorias. Resulta necesario avanzar en esquemas que reduzcan los costos de transición a la formalidad, fortalezcan la productividad de las unidades económicas de menor escala y amplíen los incentivos para la afiliación a la seguridad social. De igual forma, políticas orientadas a elevar la inversión, promover la acumulación de capital humano y mejorar el entorno institucional pueden contribuir a romper la dinámica circular entre bajo crecimiento e informalidad. En este sentido, la reducción de la informalidad no solo constituye un objetivo social vinculado a la protección laboral, sino una condición fundamental para impulsar un crecimiento más sostenido, inclusivo y productivo en la economía mexicana.

En el plano macroeconómico, la estimación dinámica revela una relación estadísticamente significativa entre crecimiento e informalidad en ambas direcciones. La evidencia es consistente con una dinámica de retroalimentación en la que el bajo crecimiento favorece la expansión del empleo informal y, a su vez, una elevada informalidad limita el crecimiento potencial a través de menores niveles de productividad agregada, menor acumulación de capital humano formal y menor profundidad contributiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D. S., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2025). *Líneas de pobreza por ingresos*.
- Sharma, D. (2012). *Applied multivariate techniques*. John Wiley & Sons.
- Gálvez-Soriano, Ó., Ramírez-Loyola, M., & Vega, M. (2021). Informalidad laboral, pobreza y crecimiento económico en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 16(3), 1–25.
- Hussmanns, R. (2004). *Defining and measuring informal employment*. International Labour Organization.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). *Sistema de Cuentas Nacionales de México*.
- Jordà, Ò. (2005). Estimation and inference of impulse responses by local projections. *American Economic Review*, 95(1), 161–182
- Kalman, R. E. (1960). A new approach to linear filtering and prediction problems. *Journal of Basic Engineering*, 82(1), 35–45.
- Leyva, G., Urrutia, C. (2018). *Empleos para crecer. Informality, Labor Regulation, and the Business Cycle*. Banco de México, Documentos de investigación.
- Loría, E., Aupart, M., & Salas, E. (2016). Informalidad laboral y crecimiento económico en México. *Economía UNAM*, 13(38), 3–25.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *OECD Data*.
- Okun, A. M. (1962). Potential GNP: Its measurement and significance. *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section*, American Statistical Association, 98–104.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (3rd ed.). ILO.
- Varela-Llamas, R. (2012). Informalidad laboral y flexibilidad en economías en desarrollo. *Estudios Económicos*, 27(2), 245–270.

ANEXOS

Tasa de informalidad y score estimado por variables relevantes.

Variable	Score estimado	Tasa de informalidad
<i>Educación media superior y más</i>	34.8	34.7
<i>Sector secundario</i>	45.7	45.7
<i>Sector Terciario</i>	48.7	48.6
<i>Región norte</i>	35.6	35.6
<i>Región centro-norte</i>	47.9	48.0
<i>Edad (Mayor de 45 años)</i>	53.7	53.7
<i>Región sur</i>	59.0	59.0
<i>Mujer</i>	51.6	51.6
<i>Soltero</i>	51.5	51.5
<i>localidad rural</i>	73.3	73.4

CONCLUSIÓN GENERAL

EL COSTE DEL EMPLEO INFORMAL EN MÉXICO: ARQUITECTURA DE PROTECCIÓN, DESARROLLO Y CIUDADANÍA SOCIAL

Pilar Núñez-Cortés Contreras

Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Loyola

La investigación desarrollada en este volumen permite sostener una tesis central de alcance estructural: la informalidad laboral en México no puede explicarse de manera suficiente ni como mera consecuencia de incentivos contributivos mal alineados ni exclusivamente como resultado de debilidades en la capacidad regulatoria del Estado. Constituye, más profundamente, la expresión de una arquitectura de protección social fragmentada que genera segmentación persistente, vulnerabilidad acumulativa y costes económicos, fiscales e intergeneracionales de carácter sistémico.

El debate mexicano ha estado marcado por aportaciones decisivas. Santiago Levy ha mostrado cómo la fragmentación del sistema de protección social y la coexistencia de esquemas contributivos y no contributivos pueden generar incentivos que desincentivan la formalización. Graciela Bensusán ha subrayado, con igual rigor, la centralidad de la gobernanza laboral, la capacidad institucional y el cumplimiento normativo como variables explicativas de la persistencia del empleo informal.

Ambas perspectivas han enriquecido el análisis. Sin embargo, la evidencia empírica y comparada integrada en este libro sugiere que ni la corrección aislada de incentivos contributivos ni el refuerzo exclusivo de la fiscalización han logrado modificar de manera estructural la magnitud del fenómeno. La persistencia de niveles de informalidad superiores al 50 % de la población ocupada revela que el problema no puede situarse únicamente en la racionalidad económica individual ni solo en la debilidad institucional. La informalidad es el resultado de una desalineación más profunda entre estructura productiva, diseño contributivo, capacidad administrativa y garantía efectiva de derechos sociales.

El aporte central del volumen consiste en proponer un desplazamiento analítico: entender la informalidad como un continuum de desprotección. No se trata de una frontera binaria, sino de un gradiente de cobertura incompleta, baja densidad contributiva y acceso fragmentario a derechos. Esta perspectiva permite comprender por qué reformas parciales —centradas exclusivamente en incentivos o en inspección—

no han producido transformaciones sostenidas: el problema no es meramente técnico, sino arquitectónico.

El análisis microeconómico confirma la existencia de penalizaciones salariales significativas asociadas al empleo informal, incluso tras controlar por capital humano y características observables. Estas brechas se amplifican al considerar la exclusión de prestaciones laborales y contributivas, configurando trayectorias de vulnerabilidad intertemporal que afectan movilidad social y acumulación de derechos.

En el plano macroeconómico, la evidencia revela una relación bidireccional entre crecimiento e informalidad que sostiene la hipótesis de una trampa estructural: el bajo dinamismo económico favorece la expansión del empleo informal, mientras que la elevada informalidad reduce la productividad agregada y el crecimiento potencial. La informalidad no es solo una consecuencia del bajo desarrollo; es uno de sus mecanismos de reproducción.

Desde la perspectiva fiscal, el fenómeno erosiona la base contributiva presente y desplaza presiones hacia mecanismos asistenciales financiados con recursos generales, comprometiendo la sostenibilidad intergeneracional del sistema de seguridad social. El coste del empleo informal es, por tanto, económico, fiscal y constitucional.

A la luz de estos hallazgos, la agenda propuesta en este libro se estructura en una secuencia temporal que distingue entre medidas inmediatas, de mediano plazo y transformaciones estructurales.

En el corto plazo, resulta prioritario:

1. Incorporar indicadores de protección efectiva y densidad contributiva en la medición oficial, superando la lógica estrictamente registral.
2. Implementar mecanismos de fiscalización estratégica basados en datos y coordinación interinstitucional.
3. Simplificar procedimientos administrativos y reducir costes de cumplimiento mediante integración digital de registros laborales, fiscales y de seguridad social.

En el mediano plazo, deben desarrollarse:

1. Esquemas de formalización progresiva mediante microcotización escalonada adaptada a trayectorias laborales intermitentes.
2. Vinculación obligatoria entre contratos formativos, certificación de competencias y registro contributivo, consolidando la formación como eje de transición estructural.

En el largo plazo, el desafío es más profundo:

1. Reconstruir la coherencia integral de la arquitectura contributiva y productiva, incorporando evaluaciones actuariales sistemáticas que permitan asegurar sostenibilidad intergeneracional y estabilidad del pacto redistributivo.

Esta jerarquización reconoce que la informalidad no puede resolverse mediante una intervención única ni mediante reformas aisladas. Exige una estrategia escalonada que combine acciones inmediatas de mejora operativa con transformaciones institucionales de mayor alcance.

En última instancia, el coste del empleo informal en México no es solo una cuestión de eficiencia económica. Es una cuestión de coherencia constitucional. La segmentación persistente del mercado de trabajo limita la efectividad material del derecho a la seguridad social y debilita el principio de igualdad sustantiva. La informalidad desactiva, en la práctica, el contenido normativo de la ciudadanía social.

Reducirla implica reordenar el sistema en su conjunto: alinear productividad, contribución y protección; articular incentivos y gobernanza en una arquitectura coherente; transformar la inserción laboral en vehículo efectivo de integración social. El desafío no es meramente técnico, sino estructural. Si México aspira a consolidar un modelo de crecimiento inclusivo y financieramente sostenible, la informalidad debe dejar de ser tratada como una característica tolerable del sistema y convertirse en el eje central de una reforma arquitectónica de largo alcance.