

El trabajo digno: un desafío jurídico para los trabajadores en la economía informal

Decent work: a legal challenge for workers in the informal economy

Travail décent: un défi juridique pour les
travailleurs de l'économie informelle

Abel Neptali Soriano Balderas

 <https://orcid.org/0009-0004-3213-6823>

Universidad Instituto Universitario para la Región Sur de Puebla. México

Correo electrónico: abelsoriano.1197@gmail.com

Recibido: 20 de junio de 2024

Aceptado: 8 de agosto de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19257>

RESUMEN: El trabajo digno es un principio fundamental en los derechos laborales y humanos, establece que todas las personas tienen derecho a condiciones de trabajo que les permitan vivir con dignidad, independientemente de su ocupación o estatus laboral. Este artículo se enfoca en los desafíos jurídicos que enfrentan los trabajadores en la economía informal, un sector laboral tanto convencional como profesional que opera al margen de las regulaciones gubernamentales y carece de protecciones laborales adecuadas.

Palabras clave: trabajo digno; dignidad humana; economía informal; sector profesional.

ABSTRACT: Decent work is a fundamental principle in labor and human rights, which establishes that all people have the right to working conditions that allow them to live with dignity, regardless of their occupation or employment status. This article focuses

on the legal challenges faced by workers in the informal economy, a labor sector that operates outside of government regulations and lacks adequate labor protections.

Keywords: decent work; human dignity; informal economy; professional sector.

RÉSUMÉ: Le travail décent est un principe fondamental du travail et des droits de l'homme, il établit que toutes les personnes ont droit à des conditions de travail qui leur permettent de vivre dans la dignité, quel que soit leur profession ou leur statut d'emploi. Cet article se concentre sur les défis juridiques auxquels sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle, un secteur du travail conventionnel et professionnel qui fonctionne en dehors des réglementations gouvernementales et manque de protections du travail adéquates.

Mots-clés: travail décent; dignité humaine; économie informelle; secteur professionnel.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Derechos humanos y trabajo digno en México.* III. *La economía informal y sus desafíos en México.* IV. *Marco legal internacional del trabajo digno.* V. *Marco legal nacional del trabajo digno.* VI. *Discriminación laboral en la economía informal en México.* VII. *Trabajo informal en el sector profesional en México.* VIII. *Seguridad social y acceso a la salud en la economía informal en México.* IX. *Conclusiones.* X. *Bibliografía.*

I. Introducción

Con base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 60.8 millones de personas conforman la población económicamente activa (PEA) en nuestro país, de los cuales 32.1 millones de personas son los que trabajan en una situación de informalidad, lo que representa el 54.3 % de la PEA,¹ es decir, más de la mitad de los trabajadores en este país tienen un trabajo informal, ¿a todas estas personas se les está garantizando el trabajo digno el cual el gobierno está obligado a garantizar? De ahí la importancia —y la preocupación— de enfocarnos en este grupo tan vulnerable jurídicamente, toda vez que un trabajo informal trae aparejadas diferentes situaciones de vulnerabilidad hacia el trabajador, tales como salarios menores a lo que deberían de percibir, ausencia de seguridad social, inacceso a

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Indicadores de Ocupación y Empleo septiembre de 2023. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

una pensión para la vejez, jornada laboral inestable, ni alguna otra prestación que, por ley, les debería corresponder.

Este artículo se sumerge en las profundidades del tema, explorando no solo cómo la violación de los derechos de los trabajadores afecta a los individuos en el lugar de trabajo, sino también cómo sus consecuencias se extienden a lo largo y ancho de la sociedad y la economía. Este análisis destaca un desafío jurídico para los trabajadores informales para acceder a un trabajo digno, siendo el Estado quien debe garantizar tal derecho.

Al comprender las diversidades económicas y sociales de la violación de los derechos laborales, este artículo invita a la reflexión sobre la necesidad de tomar medidas para garantizar un México en el que todos los trabajadores, sin excepción alguna, sean tratados con dignidad y justicia en el lugar de trabajo.

El trabajo es una parte propia de la experiencia humana, y el concepto de trabajo digno es un pilar fundamental en el ámbito de los derechos laborales y humanos. Este concepto establece que todas las personas, sin excepción, tienen derecho a condiciones laborales que les permitan vivir con dignidad y disfrutar de una calidad de vida adecuada, independientemente de su ocupación o estatus laboral. Sin embargo, en la realidad actual, uno de los desafíos más importantes es garantizar el trabajo digno para aquellos que se encuentran inmersos en la economía informal.

En última instancia, este artículo busca destacar la urgente necesidad de abordar el trabajo digno en la economía informal desde una perspectiva legal, y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, con la convicción de un México en el que el trabajo sea verdaderamente digno. Es un objetivo alcanzable y esencial para la construcción de sociedades justas y equitativas.

II. Derechos humanos y trabajo digno en México

Los derechos laborales y los derechos humanos tienen que ir de la mano uno con otro para que la sociedad esté en una situación de equidad y de justicia, porque los derechos humanos son la columna vertebral que sostiene la dignidad y el bienestar de todos y cada uno de los seres humanos, en este caso, de los trabajadores. Esos derechos, enraizados en principios universales de derechos hu-

manos, son esenciales para garantizar que las personas sean tratadas con respeto y justicia en el lugar de trabajo.²

Jorge Carpizo, en su libro *Derechos humanos y ombudsman* (1993), nos dice: “Todo hombre, por el solo hecho de serlo, tiene el derecho a llevar una vida digna; es decir, una vida con satisfactores económicos, sociales y culturales suficientes que le permitan realizarse como ser humano y ser útil a su comunidad”.³ Esto, si lo atraemos a la materia laboral, se traduce en que los patrones están obligados a respetar esa dignidad humana de los trabajadores como un derecho fundamental, a través de un trabajo justo y equitativo, en donde sus derechos como trabajadores no les sean violentados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 1o., establece que toda persona gozará de los derechos humanos que la propia Constitución reconoce; pero, además, de los tratados internacionales en que México sea parte, derechos que por ningún motivo se podrán suspender, salvo por los casos que la propia CPEUM establece.⁴

México, ha firmado varios tratados internacionales sobre los derechos humanos,⁵ tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”, el Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, sólo por mencionar algunos; y en materia laboral, México es parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el cual ha ratificado más de 70 convenios y recomendaciones.⁶

² Cervantes Niño, José Juan *et al.*, *El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas*, México, Estudios Demográficos y Urbanos, enero-abril de 2008, p. 41.

³ Carpizo, Jorge, *Derechos humanos y ombudsman*, UNAM, 1993, p. 31.

⁴ Artículo 1o., Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “De los derechos humanos y sus garantías”. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos*. <https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/>

⁶ González Pérez, Luis Raúl (coord.), “Prólogo”, *Los derechos humanos laborales*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, p. 8.

Con esto se puede decir que todos y cada uno de los trabajadores están protegidos con diversas herramientas, las cuales exigen su cumplimiento para la dignidad humana y del trabajo.

Durante este artículo hemos hablado sobre la dignidad humana, pero ¿cómo lo relacionamos con el trabajo? Enfoquémonos en la materia laboral, para ello, es necesario definir el concepto de “trabajo digno”. Los legisladores brindaron una definición de este concepto en los párrafos segundo y tercero del artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

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.⁷

Con esta definición que nos da la citada ley, podemos darnos cuenta de que un “trabajo digno” es aquel que, entre otros aspectos no menos importantes, ofrece seguridad social, salario remunerador y la libertad de asociarte con cualquier sindicato.⁸ Adentrémonos en estos tres puntos:

1. Seguridad social

La dignidad humana es el fundamento de los derechos humano. Dicho concepto incluye el derecho a la seguridad social que un trabajador que, como persona, tiene derecho.⁹ Pero este no solo debería ser para quienes tienen un trabajo formal, toda vez que la empresa o el patrón están obligados a registrar al traba-

⁷ Artículo 2o., Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁸ Levaggi, Virgilio, *Democracia y trabajo decente en América latina*, Lima, Organización Internacional del Trabajo, 2006, p. 28.

⁹ Ortiz Ortiz, Rodolfo, *La seguridad social en México y el mundo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2020, pp. 471-485.

jador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) con el salario real que perciben los trabajadores, sino que también el Estado debe y está obligado garantizar esta prerrogativa; y dicho concepto engloba las pensiones temporales por alguna enfermedad o por riesgo de trabajo, las pensiones por vejez, de las cuales un trabajador puede carecer por el simple hecho de trabajar en un sector informal.

2. Salario remunerador

El concepto de un “salario remunerador” es fundamental en el ámbito laboral, ya que representa un estándar de remuneración considerado adecuado para proporcionar a los trabajadores y sus familias un nivel de vida digno y satisfactorio. Este tipo de salario tiene en cuenta diversos aspectos, como el costo de los alimentos, educación, vestimenta, salud, vivienda y esparcimiento. Su objetivo es garantizar que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y disfrutar de una calidad de vida aceptable.¹⁰

Sin embargo, en México existe un desafío significativo en cuanto a la proporción de trabajadores que no reciben un salario remunerador que, como lo mencioné al en la introducción de este artículo, representan más de la mitad del total de los trabajadores en este país; me refiero a los trabajadores informales, que trabajan en la economía sumergida o sin un contrato formal de empleo, ya sea que trabajen por cuenta propia o estén subordinados a otra persona. Estos trabajadores a menudo se encuentran en una situación vulnerable, ya que sus ingresos suelen ser bajos y poco predecibles, y hasta menores al salario mínimo que establecen las leyes mexicanas.

La disparidad entre los salarios remuneradores y los salarios de los trabajadores informales puede generar desigualdad económica y social en el país. La falta de un salario adecuado puede llevar a dificultades financieras, limitar el acceso a servicios de salud y educación de calidad, y afectar negativamente la calidad de vida de las personas y sus familias. Por lo tanto, es importante y necesario que el Estado ponga su mirada en esta disparidad que afecta gravemente a dichos trabajadores, y trabaje en políticas que fomenten la formalización del empleo,

¹⁰ Gamboa Montejano, Claudia y Valdés Robledo, Sandra, *El salario mínimo en México*, México, Cámara de diputados, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis, noviembre de 2017. <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-17-17.pdf>

garantizando que todos los trabajadores reciban un salario remunerador que les permita llevar una vida digna.

La promoción de salarios justos y la protección de los derechos laborales son pasos importantes para abordar esta cuestión y construir sociedades más equitativas y sostenibles.

3. Libertad de asociación

La libertad de asociación es un pilar fundamental de los derechos laborales, ya que permite a los trabajadores conformar o unirse a organizaciones sindicales, y agruparse para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Esto no solo les brinda una voz en el lugar de trabajo, sino que también contribuye a la estabilidad laboral y al mantenimiento de salarios justos; la negación de la libertad de asociación puede conducir a situaciones en las que los trabajadores carecen de poder para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales, y este es el gran problema al que se enfrenta la inmensa mayoría de los trabajadores en la economía informal. Al no estar asociados con ningún sindicato, sus derechos como salarios justos, pago de horas extras, vacaciones, aguinaldo entre otros, son reducidos de tal manera que llegan a ser inexistentes para estos trabajadores.

Con estos tres conceptos, de muchos que menciona la citada ley, podemos darnos una idea de lo que significa tener un trabajo digno como un derecho humano. La realidad es que, tanto en la formalidad como en la informalidad, que es el tema que nos ocupa, en el presente artículo, no se garantizan al 100% tales derechos.

III. La economía informal y sus desafíos en México

La economía informal abarca una amplia gama de actividades económicas, que van desde vendedores ambulantes y trabajadores domésticos hasta profesionales y pequeñas empresas no registradas.¹¹ Se refiere a un sector laboral que opera fuera de las regulaciones gubernamentales y jurídicas, y no se encuentra sujeta

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible, Economía Informa*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang-es/index.htm#33>

a los mismos estándares y protecciones que el trabajo formal. Los trabajadores informales no suelen tener contratos laborales formales y, en muchos casos, carecen de seguridad social, beneficios laborales y protecciones legales adecuadas.¹²

A continuación, mencionaré los desafíos clave que enfrentan los trabajadores en la economía informal:

- 1) *Falta de protecciones laborales*: una de las características más notables de la economía informal es la falta de protecciones laborales que suelen estar disponibles en el trabajo formal. Los trabajadores informales a menudo carecen de contratos laborales escritos, lo que dificulta la defensa de sus derechos laborales en caso de conflictos. Esta falta de seguridad laboral se traduce en vulnerabilidad, ya que esos trabajadores pueden ser despedidos sin previo aviso y sin indemnización adecuada.
- 2) *Bajos ingresos y salarios injustos*: los trabajadores informales a menudo reciben salarios bajos y desproporcionados, en comparación con las personas que laboran en la formalidad; incluso, son menores al salario mínimo que establecen las leyes mexicanas. La falta de regulación de los salarios y la competencia desleal en algunos sectores de la economía informal contribuyen a tal situación. Los bajos ingresos hacen que sea difícil para estos trabajadores mantener un nivel de vida adecuado, lo que afecta negativamente su dignidad y calidad de vida.
- 3) *Inseguridad social*: la ausencia de seguridad social es un problema crítico en la economía informal. Los trabajadores informales generalmente no tienen acceso a programas de seguridad social, como el seguro de salud, el seguro de desempleo o las pensiones. Esto significa que enfrentan una mayor vulnerabilidad en caso de enfermedad, accidente o desempleo, ya que carecen de una red de seguridad financiera. Asimismo, se enfrentan a no tener acceso a una pensión para la vejez, derecho fundamental de las personas.
- 4) *Falta de oportunidades de desarrollo profesional*: los trabajadores informales a menudo enfrentan limitaciones en términos de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación. La falta de acceso a la educación y la

¹² Gómez Rodríguez, Juan Manuel, “Los efectos de la economía informal para la extensión de la seguridad social en México. Retos y perspectivas”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela *et al.* (coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UAEM; Universidad Nacional Autónoma de México, 2012, p. 76.

formación laboral puede perpetuar su situación de precaria laboral, lo que dificulta su movilidad socioeconómica y su capacidad para mejorar sus condiciones de vida.

- 5) *Vulnerabilidad ante la discriminación y la explotación*: la economía informal también puede exponer a los trabajadores a situaciones de discriminación y explotación. Los obstáculos pueden aprovechar su vulnerabilidad y discriminación en términos de salario, condiciones laborales o acceso a oportunidades de capacitación. Esto puede incluir la explotación de grupos marginados, como migrantes o mujeres.
- 6) *Dificultades en el acceso a crédito y beneficios económicos*: Los trabajadores informales a menudo enfrentan dificultades para acceder al crédito y otros beneficios económicos, ya que no tienen un historial crediticio formal ni activos registrados. Esto limita su capacidad para invertir en sus negocios o mejorar sus condiciones de vida.

En resumen, la economía informal presenta una serie de desafíos significativos para los trabajadores, desde la falta de protecciones laborales hasta la inseguridad social y la discriminación laboral. Abordar estos problemas es esencial para garantizar el trabajo digno para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, y promover la igualdad de oportunidades en la sociedad.

IV. Marco legal internacional del trabajo digno

Como lo he mencionado en el capítulo anterior, México ha ratificado varios convenios internacionales que protegen los derechos humanos y la dignidad de las personas. El marco legal internacional desempeña un papel crucial en la promoción del trabajo digno, especialmente para los trabajadores en la economía informal. Diversos tratados y convenios internacionales establecen estándares mínimos que los Estados deben seguir para proteger los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores. A continuación, se examinan las principales fuentes y elementos del marco legal internacional relacionados con el trabajo digno.

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El 12 de septiembre de 1931 marcó la incorporación de México a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A lo largo del tiempo, el país ha tenido varias participaciones como integrante del Consejo de Administración, desempeñando roles de liderazgo, incluyendo la presidencia y la dirección del grupo gubernamental. México ha dado su respaldo formal a 78 de los 188 acuerdos establecidos por la OIT.¹³

La OIT representa una entidad especializada vinculada a las Naciones Unidas, cuyo enfoque principal se dirige hacia cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Su misión central engloba la promoción de los derechos laborales, la incentivación de la creación de empleo digno, el fortalecimiento de la seguridad social y la promoción del diálogo en cuestiones laborales.

En 1919, como resultado del Tratado de Versalles que marcó el fin de la Primera Guerra Mundial, se fundó la OIT. Esto reflejaba la convicción de que la paz universal y sostenible depende en gran medida de la justicia social.¹⁴

Es una de las principales instituciones internacionales que promueven el trabajo digno en todo el mundo. La OIT ha adoptado una serie de convenios y recomendaciones que establecen estándares mínimos para el trabajo decente. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022,¹⁵ enumera una serie de convenios que protegen los derechos laborales a los que toda persona tiene derecho de acceso; por mencionar algunos: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable.

¹³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenios ratificados por México*. https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang-es/index.htm#:~:text=El%2012%20de%20septiembre%20de,188%20adoptados%20por%20la%20OIT

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Historia de la OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)*, en su versión enmendada en 2022. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO

2. Declaración Universal de Derechos Humanos

Firmada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948,¹⁶ establece, en su artículo 23, que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo”.¹⁷ Además, establece que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.¹⁸ Este documento es uno de los pilares fundamentales en la promoción del trabajo digno y de los derechos laborales en todo el mundo.

3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Suscrito en 1966,¹⁹ establece en su artículo 6o. el derecho de toda persona a trabajar y a condiciones laborales justas.²⁰ Este pacto reconoce la importancia de garantizar que los trabajadores tengan acceso a un salario adecuado, una jornada laboral razonable y condiciones de trabajo seguras.²¹

4. Otros convenios y acuerdos internacionales

Además de los instrumentos mencionados, existen otros convenios y acuerdos internacionales que abordan aspectos específicos del trabajo digno, como la

¹⁶ Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁷ Artículo 23, número 1, *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁸ Artículo 23, número 3, *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹⁹ Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

²⁰ Artículo 6o., *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

²¹ Artículo 7o., *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

prohibición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación laboral y la promoción de la igualdad de oportunidades. Estos incluyen el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros. Los Estados que son parte de estos convenios y acuerdos internacionales están obligados a implementar y cumplir con sus disposiciones. Muchos de estos instrumentos establecieron comités de expertos para supervisar el cumplimiento y emitir recomendaciones a los miembros.

En resumen, el marco legal internacional es esencial para promover el trabajo digno para todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal. Los convenios y acuerdos establecen estándares mínimos que los Estados deben seguir, y la supervisión internacional asegura que se cumplan estos estándares. Dichos instrumentos legales constituyen una base sólida para la protección de los derechos laborales y humanos en todo el mundo.

V. Marco legal nacional del trabajo digno

El marco legal es fundamental para la promoción y protección del trabajo digno, especialmente en lo que respeta a los trabajadores en la economía informal. Cada país desarrolla sus leyes y regulaciones laborales, y estas leyes desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la promoción del trabajo digno. En México, hay leyes que regulan, protegen y se encaminan a garantizar el trabajo digno empezando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). La ley suprema del país establece los derechos humanos fundamentales que debe gozar toda persona, entre los cuales se encuentra el trabajo digno. También tenemos la Ley Federal del Trabajo, y rige las relaciones de trabajo que se encuentran en el artículo 123, apartado A de la CPEUM.

Asimismo, tenemos la Ley del Seguro Social. La finalidad primordial de la seguridad social es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia; busca asegurar el bienestar tanto individual como colectivo, proporcionando los servicios sociales necesarios. También el Estado respalda, cuando se cumplen los requisitos legales, el otorgar una pensión como parte integral de dicho sistema de seguridad.

Como vimos en este tema, es cierto que actualmente en México existen diferentes normatividades que protegen la dignidad humana como tener un trabajo digno, pero también lo es que no se están tomando las medidas adecuadas y necesarias para que efectivamente se garanticen esos derechos de un trabajo digno para toda persona, porque, como lo hemos visto a lo largo de este artículo, el trabajo digno engloba un conjunto de derechos como la seguridad social, libertad de asociación, acceso a una pensión, etcétera; pero esos derechos están más garantizados para los miembros de la economía formal. Aun así, muchas empresas bien establecidas violentan esos derechos de los trabajadores. Pero, más desprotegidos y sin ningún derecho que protejan esa dignidad humana que ostentan, son los trabajadores de la economía informal; hacia ellos el Estado debe enfocarse aún más, ya que representan más de la mitad de los trabajadores en este país.

VI. Discriminación laboral en la economía informal en México

La discriminación laboral en el sector informal presenta desafíos únicos que afectan la consecución del trabajo digno. Aunque este sector abarca diversas actividades económicas y roles laborales, los trabajadores informales a menudo enfrentan formas específicas de discriminación que pueden minar sus derechos y oportunidades. A continuación, mencionaré algunos puntos que conllevan a la discriminación laboral en el contexto de la economía informal:

- 1) *Desigualdades estructurales*: los trabajadores informales, a menudo, operan en un entorno sin estructuras laborales formales. Esto puede dar lugar a desigualdades estructurales donde los trabajadores pueden ejercer un mayor poder sobre los trabajadores, aumentando el riesgo de discriminación. La falta de estructuras formales puede dificultar la aplicación de medidas antidiscriminatorias y permitir prácticas laborales injustas.
- 2) *Discriminación en la contratación*: la contratación en el sector informal a menudo se basa en relaciones personales o redes informales, lo que puede dar lugar a discriminación en la selección de empleados. Los trabajadores pueden ser excluidos del empleo calculando en características personales en lugar de habilidades y competencias, limitando sus oportunidades laborales.

- 3) *Brechas salariales y de beneficios*: la falta de regulación en el sector informal puede dar lugar a brechas salariales significativas y a la ausencia de beneficios laborales. Los trabajadores pueden recibir salarios injustos y carecer de protecciones, lo que afecta negativamente su capacidad para mantener un nivel de vida adecuado.
- 4) *Discriminación basada en características personales*: las características personales, como género, raza o situación migratoria, pueden ser motivo de discriminación en el sector informal. Los trabajadores pueden enfrentar trato desigual en función de estas características, limitando sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional.
- 5) *Acceso limitado a recursos legales*: los trabajadores informales pueden tener un acceso limitado a recursos legales y mecanismos de denuncia debido a la informalidad de su empleo. La falta de acceso a vías legales puede dificultar la búsqueda de reparación y disuadir a los trabajadores de denunciar situaciones de discriminación.
- 6) *Estigma y discriminación social*: los trabajadores informales comúnmente enfrentan el estigma social, lo que puede contribuir a la discriminación en el lugar de trabajo. El estigma puede afectar la autoestima y la confianza de los trabajadores, exacerbando la discriminación laboral y dificultando su integración en la sociedad.

Una de las estrategias para combatir la discriminación laboral en el sector informal es la educación, con programas educativos que aborden los estereotipos y promuevan la igualdad pueden contribuir a cambiar actitudes discriminatorias.

- **Promoción de la formalización**: facilitar la formalización de empleo en el sector informal puede ayudar a establecer estructuras laborales más justas y proporcionar vías legales para abordar la discriminación.
- **Protección legal**: mejorar el acceso de los trabajadores informales a recursos legales y mecanismos de denuncia puede ser fundamental para abordar la discriminación.
- **Empoderamiento económico**: proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede empoderar a los trabajadores informales, reduciendo su vulnerabilidad a la discriminación.

La discriminación laboral en el sector informal presenta desafíos únicos, pero abordar estos problemas es fundamental para lograr el trabajo digno. Al enfocarse en la formalización, la sensibilización y el fortalecimiento de las protecciones legales y sobre todo en la educación, se pueden crear entornos laborales más justos y equitativos para los trabajadores informales, contribuyendo así a la construcción de sociedades más inclusivas y respetuosas de los derechos laborales y humanos.

VII. Trabajo informal en el sector profesional en México

Durante el desarrollo de este artículo he analizado la economía informal en general, y, al hablar de informalidad, lo primero que se nos viene a la mente son los trabajadores informales convencionales, como los vendedores ambulantes, los albañiles, los comerciantes, etcétera; pero la economía informal no solo se concentra hacia ese sector tan vulnerable, sino que también hay otro sector poco estudiado pero que, a su vez, es muy importante en este sector.

La presencia del trabajo informal en el sector profesional en México constituye un fenómeno complejo que plantea desafíos significativos y ofrece perspectivas diversas. En este contexto, el trabajo informal se refiere a actividades profesionales no completamente reguladas por las normativas laborales y fiscales. Este fenómeno, aunque menos visible que en sectores más tradicionales, presenta características y desafíos particulares.

El trabajo informal en el sector profesional abarca diversas actividades que no se ajustan completamente a las estructuras laborales y fiscales convencionales. Profesionales independientes, consultores y *freelancers* son ejemplos de aquellos que pueden operar en esta informalidad,²² buscando flexibilidad y autonomía en sus actividades laborales; estos pueden ser abogados, doctores, ingenieros, etcétera. Este fenómeno a menudo está influenciado por factores como las rigideces en las regulaciones laborales y fiscales, que pueden llevar a los profesionales a buscar opciones menos formalizadas para evitar trámites burocráticos y costos adicionales. Asimismo, la búsqueda de flexibilidad laboral y mayor

²² Velázquez Torres, Juan Carlos y Domínguez Aguirre, Luis Roberto, “Trabajo informal y economía informal en México. Un acercamiento teórico”, *European Scientific Journal*, 2015, p. 240.

autonomía en la toma de decisiones son factores que contribuyen a la elección del trabajo informal en este ámbito.

La falta de formalidad en el sector profesional presenta desafíos significativos, tales como la inseguridad laboral, que, al haber ausencia de contratos formales, puede dejar a los profesionales en una posición vulnerable, sin acceso a beneficios laborales y seguridad social; la falta de protecciones, debido a la carencia de protecciones laborales, puede afectar la estabilidad financiera de los trabajadores informales.

A pesar de ello, el trabajo informal en el sector profesional también puede ofrecer oportunidades como las que se refieren al crecimiento profesional, debido a que algunas personas encuentran en la informalidad la posibilidad de diversificar sus servicios y clientes. Pero no solo es eso lo que orilla a la informalidad; los profesionales que están sumergidos en la economía informal también buscan aquella autonomía laboral. La autonomía en la toma de decisiones y la flexibilidad de horarios son aspectos atractivos para aquellos que optan por el trabajo informal en el ámbito profesional.

El marco legal y las políticas gubernamentales juegan un papel clave en la formalización del trabajo en el sector profesional. La revisión y actualización de las normativas laborales pueden ser necesarias para abordar las nuevas realidades del trabajo profesional y proporcionar un marco legal más adecuado. También incentivar la formalización a través de políticas que ofrezcan beneficios fiscales y simplifiquen trámites administrativos puede ser una estrategia efectiva. La promoción del emprendimiento y el desarrollo de capacidades son aspectos fundamentales como, por ejemplo:

- Apoyo empresarial: facilitar el establecimiento y crecimiento de pequeñas empresas y emprendimientos profesionales puede reducir la informalidad.
- Programas de capacitación: ofrecer programas de capacitación y desarrollo de habilidades para mejorar la competitividad de los profesionales informales en el mercado laboral.

El trabajo informal en el sector profesional en México refleja una dinámica compleja entre los desafíos inherentes y las oportunidades que ofrece. Abordar la informalidad en este ámbito requiere un enfoque equilibrado que considere las necesidades de los trabajadores y promueva medidas gubernamentales que

fomenten la formalización, contribuyendo así a la creación de un entorno laboral más justo y sostenible.

VIII. Seguridad social y acceso a la salud en la economía informal en México

La ausencia de seguridad social y el limitado acceso a servicios de salud son aspectos críticos que caracterizan el trabajo informal, representando desafíos significativos para la realización del trabajo digno.²³ Este componente esencial de las condiciones laborales aborda tanto la protección económica como el bienestar físico y mental de los trabajadores, y su deficiencia en el ámbito del trabajo informal requiere una atención detallada. “La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”, según la propia definición de la OIT.²⁴

El trabajo informal a menudo carece de los beneficios asociados con la seguridad social, como seguros de salud, pensiones y otros mecanismos de protección económica. La falta de un sistema formal para la contribución y recepción de beneficios socava la estabilidad financiera a largo plazo de los trabajadores informales. A continuación, mencionaré algunos puntos negativos que conllevan la inaplicación e incumplimiento de las leyes que garantizan la seguridad social en nuestro país.

1. Impacto en la estabilidad financiera

La ausencia de seguridad social implica que los trabajadores informales pueden enfrentar dificultades financieras significativas en situaciones como enfermedades, discapacidades o eventos imprevistos. La carencia de un respaldo económico

²³ Arteaga Dirzo, Mireya, “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 27, julio-diciembre de 2018, pp. 3-22.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Hechos concretos sobre la seguridad social*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

co puede resultar en consecuencias graves para el sustento y el bienestar general de estos trabajadores.

2. Acceso limitado a servicios de salud²⁵

La informalidad laboral también se asocia comúnmente con el acceso limitado a servicios de salud de calidad. La falta de seguro médico y la ausencia de servicios de atención médica subvencionados pueden traducirse en una atención de salud inadecuada o en la renuncia a la búsqueda de atención médica debido a costos prohibitivos.

3. Desafíos en la prevención y tratamiento de enfermedades

La falta de acceso a servicios de salud preventiva y de atención médica continua presenta desafíos significativos en la prevención y tratamiento de enfermedades. Esto no solo afecta la salud individual de los trabajadores informales, sino que también puede tener implicaciones para la salud pública en general.

Fomentar la colaboración entre el sector público y el privado para abordar los desafíos de seguridad social y acceso a la salud puede llevar a soluciones más integrales. Esto podría incluir incentivos para que las empresas informales participen en programas de seguridad social, y en la creación de asociaciones para ofrecer servicios de salud accesibles. Los gobiernos pueden desempeñar un papel clave al establecer incentivos para que los empleadores del sector informal proporcionen beneficios de seguridad social. Esto puede incluir deducciones fiscales o subsidios para facilitar la participación de los empleadores y garantizar la protección de los derechos y la salud de los trabajadores informales, y así, garantizar un trabajo digno para todos.

La falta de seguridad social y el acceso limitado a servicios de salud representan barreras significativas para el logro del trabajo digno en el sector informal. Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que combine políticas gubernamentales efectivas, la participación activa del sector privado y una mayor conciencia entre los trabajadores informales sobre la importancia de la seguridad social y la atención médica adecuada.²⁶ La construcción de un entorno

²⁵ *Ibidem*, p. 12.

²⁶ *Idem*.

laboral inclusivo y equitativo implica garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral, tengan acceso a los beneficios esenciales que respaldan su seguridad financiera y su bienestar general.

IX. Conclusiones

La noción de trabajo digno se constituye como un desafío jurídico imponente para los trabajadores inmersos en la economía informal. Este entorno, caracterizado por su falta de formalidad y estructuras claras, plantea obstáculos sustanciales para la consecución de condiciones laborales que respeten la dignidad humana y salvaguarden los derechos fundamentales.

La economía informal crece considerablemente debido a la falta de oportunidades en la educación de las personas, o por las malas prácticas de algunas empresas, al no brindarles los derechos laborales mínimos requeridos por la LFT. El gobierno debe implementar diversas estrategias en el cual se promueva el trabajo digno en la economía no estructurada.

La educación es fundamental para todos los ciudadanos para que estos puedan acceder a un trabajo más competitivo y que se encuentre dentro de la economía formal.

Muchas personas sumergidas en la economía informal optan por seguir manteniendo su comercio inclinado en la informalidad, debido al alto costo de formalizar una empresa de acuerdo con las leyes mexicanas.

El camino hacia el trabajo digno en la economía informal implica una colaboración estrecha entre gobiernos, trabajadores y sociedad, reconociendo que la dignidad en el trabajo no es un privilegio reservado para ciertos sectores, sino un derecho universal que debe extenderse a todos los rincones del ámbito laboral.

X. Bibliografía

Arteaga Dirzo, Mireya, “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 27, julio-diciembre de 2018.

- Carpizo, Jorge, *Derechos humanos y ombudsman*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1993.
- Cervantes Niño, José Juan *et al.*, *El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas*, México, Estudios Demográficos y Urbanos, enero-abril de 2008.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Gamboa Montejano, Claudia y Valdés Robledo, Sandra, *El salario mínimo en México*, México, Cámara de Diputados, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis, México, noviembre de 2017. <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-17-17.pdf>
- Gómez Rodríguez, Juan Manuel, “Los efectos de la economía informal para la extensión de la seguridad social en México. Retos y perspectivas”, en Mendi-zábal Bermúdez, Gabriela *et al.* (coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UAEM; Universidad Nacional Autónoma de México, 2012.
- González Pérez, Luis Raúl (coord.), “Prólogo”, en González Pérez, Luis Raúl (coord.), *Los derechos humanos laborales*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo”, *Indicadores de Ocupación y Empleo*, septiembre de 2023. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Levaggi, Virgilio, *Democracia y trabajo decente en América Latina*, Lima, Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible”, *Economía Informal*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang-es/index.htm#33>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenios ratificados por México*. https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang-es/index.htm#:~:text=El%2012%20de%20septiembre%20de,188%20adoptados%20por%20la%20OIT
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)*, en su versión enmendada en 2022. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Hechos concretos sobre la seguridad social*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Historia de la OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Ortiz Ortiz, Rodolfo, “La seguridad social en México y el mundo”, en Sobreres Fernández, José Luis y Rivera Moya, Marla Daniela (coords.), *Temas y tópicos jurídicos a propósito de Serafín Ortiz Ortiz*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2020.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte en los que se reconocen derechos humanos*. <https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/>
- Velázquez Torres, Juan Carlos y Domínguez Aguirre, Luis Roberto, “Trabajo informal y economía informal en México. Un acercamiento teórico”, *European Scientific Journal*, 2015.

Cómo citar

IJJ-UNAM

Soriano Balderas, Abel Neptali, “El trabajo digno: un desafío jurídico para los trabajadores en la economía informal”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 40, 2025, pp. 205-225. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19257>

APA

Soriano Balderas, A. N. (2025). El trabajo digno: un desafío jurídico para los trabajadores en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 205-225. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19257>