

LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO PARA GARANTIZAR TRABAJO DIGNO PARA TODOS

Mario Santiago Juárez

Resumen

En este artículo se busca estudiar las obligaciones contenidas en las normas jurídicas internacionales para transitar de la informalidad laboral a la formalidad. En un primer apartado se analizan los conceptos básicos para abordar el fenómeno del trabajo informal. Realizar este análisis nos ayudará a comprender los alcances de las normas que protegen a los trabajadores. En un segundo apartado estudiaremos las normas internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras, buscando dilucidar si éstas protegen exclusivamente a los trabajadores formales o si, por el contrario, están dirigidas a todos los trabajadores. El texto concluye que los estados se encuentran obligados a proteger los derechos de los trabajadores informales y que los gobiernos nacionales se encuentran obligados a implementar políticas públicas para transitar del trabajo informal al trabajo formal.

Palabras clave: Derechos, trabajo digno, Estado, políticas públicas.

THE STATE'S OBLIGATION TO GUARANTEE DECENT WORK FOR ALL

Abstract

This article seeks to study the obligations contained in international legal standards for the transition from informal to formal employment. The first section analyses the basic concepts for addressing the phenomenon of informal work. Carrying out this analysis will help us understand the scope of the standards that protect workers. In a second section, we will study the international standards that protect the rights of workers, seeking to elucidate whether these protect only formal workers or whether, on the contrary, they are directed at all workers. The text concludes that states are obliged to protect the rights of informal workers and that national governments are obliged to implement public policies to transition from informal to formal work.

Keywords: Rights, decent work, State, public policies.

Introducción

La informalidad laboral es un fenómeno prevalente en muchas economías, pero que se exagera en los países en vías de desarrollo. Según algunas estimaciones, aproximadamente el 60% de la fuerza laboral mundial trabaja en condiciones de informalidad.¹ Este grupo abarca una variedad de ocupaciones, desde vendedores ambulantes y trabajadores domésticos hasta empleados de pequeñas empresas que operan fuera de las regulaciones oficiales. La falta de reconocimiento formal del trabajo afecta el acceso a derechos básicos como a la seguridad social, a la protección contra el despido injustificado, a las condiciones de trabajo seguras y saludables o a la capacidad de sindicalización.

Por otro lado, los trabajadores formales, que operan dentro del marco regulatorio establecido, disfrutan de una serie de protecciones y beneficios garantizados por la ley. Estos derechos, que son fundamentales para asegurar condiciones de trabajo dignas y equitativas, incluyen el acceso a sistemas de seguridad social, la protección legal contra el abuso y la explotación, y la capacidad de organizarse y negociar colectivamente.

El trabajo informal es visto como un problema de quien lo realiza más que un fenómeno social que debe ser atendido, por lo que en muchos lugares se criminaliza.² Esto dificulta que los estados se vean a sí mismos como sujetos obligados a proteger los derechos humanos de los trabajadores informales. En este artículo, buscamos estudiar las obligaciones contenidas en las normas jurídicas internacionales para transitar de la informalidad laboral a la formalidad. En un primer apartado se analizan los conceptos básicos para abordar el fenómeno del trabajo informal. Realizar este análisis nos ayudará a comprender los alcances de las normas que protegen a los trabajadores. En un segundo apartado estudiaremos las normas internacionales que protegen los derechos de las personas trabajadoras, buscando dilucidar si éstas protegen exclusivamente a los trabajadores formales o si, por el contrario, están dirigidas a todos los trabajadores. El texto concluye que los estados se encuentran

¹ Organización Internacional de Empleadores: “La economía informal un enfoque de los empleadores”, En línea: <https://www.ioe-emp.org/es/> Se accedió a la página el 14 de agosto de 2024. Noticias ONU. “Más del 60 % de la población activa trabaja en la economía informal”. En línea: <https://news.un.org/es/story/2018/04/1432462> Se accedió a la página el 14 de agosto de 2024.

² Jiménez Palacios, Ricardo *Criminalización de la Economía Informal en las Fronteras Sudamericanas. Estudio de caso*, Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología (2019) 14: 15.

obligados a proteger los derechos de los trabajadores informales y que los gobiernos nacionales se encuentran obligados a implementar políticas públicas para transitar del trabajo informal al trabajo formal.

Discusión teórica conceptual

El mundo laboral se caracteriza por una amplia diversidad de formas de empleo. Una de las clasificaciones básicas es la de empleos formales e informales. Los primeros se caracterizan por contar con contratos definidos y beneficios claros; los empleos informales, por otra parte, tienen como característica común la precariedad de las condiciones de trabajo.³ Es verdad que, entre estos extremos, podemos encontrar empleos aparentemente formales que, sin embargo, no garantizan algunos de los derechos básicos para ser reconocidos como trabajos dignos o empleos informales bien remunerados que podrían representar ventajas frente a otro tipo de empleos formales.

El papel del Estado como garante del trabajo digno

El trabajo es la actividad que las personas realizan para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad, mediante la producción de bienes y servicios.⁴ El derecho al trabajo, sería un elemento básico, cuando menos para la mayoría de las personas, para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Este derecho incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y los derechos relacionados con la libertad de asociación o libertad sindical.⁵

³ OIT: Condiciones de trabajo. Factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional. En línea: <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3445?page=2> Se accedió a la página el 17 de agosto del 2024.

⁴ OIT. Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023). ICLS/21/2023/Res. II.

⁵ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento, en el artículo 7, del derecho de toda persona a

En 1999, Juan Somavia, en su memoria "Trabajo decente", introdujo este concepto⁶, que se acompaña de cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social.⁷ El trabajo digno es, en definitiva, un trabajo que permite dar sustento, salud y educación a la familia, que les brindara protección básica en la vejez y en la adversidad y que respetara sus derechos humanos.⁸ Para contar con un trabajo digno es indispensable que los estados cuenten con un marco regulatorio adecuado; es decir, uno que cumpla con los derechos del trabajo básicos. A su vez, es preciso que los gobiernos realicen acciones eficaces para que los empleadores se vean constreñidos a cumplir con sus obligaciones. Todo esto es posible en un entorno económico que facilite la formalización de los puestos de trabajo (por ejemplo, un desarrollo económico suficiente y equitativo, que permita la creación de puestos de trabajo).

Es importante recordar que el trabajo digno o decente se encuentra protegido por muy diversos tratados internacionales. La mayoría de estas normas protege a todas las personas que trabajan y no solo a aquellas que se encuentran en la formalidad. En términos generales, las normas de la OIT establecen derechos y principios fundamentales que son aplicables a todos los trabajadores, sin distinción de su situación laboral formal o informal.⁹

El trabajo digno y el trabajo informal

Se considera que las personas asalariadas tienen un empleo informal si su relación de trabajo (de hecho, o de derecho), no está sujeta a la legislación laboral nacional. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales,

condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo. Ver: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 35º período de sesiones. Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005 Tema 3 del programa provisional. El derecho al trabajo. Observación general N.º 18, párr. 2.

⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión, 1-17 de junio de 1999. Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo 1.º de junio de 1999. En línea: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656\(1999-87\)Somavia.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656(1999-87)Somavia.pdf)

⁷ Merino Segovia, Amparo, "Trabajo decente" /en/ *Diccionario crítico de empresas transnacionales*. En línea: <https://omal.info/spip.php?article4840>

⁸ Somavía, Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, Chile, 2014, p. 11.

⁹ OIT. "El entorno normativo y la economía informal. Normas internacionales del trabajo. 4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación" /en/ *La economía informal y el trabajo decente. Una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad.*, Ginebra, 2013, p. 5.

protección social o representación de los trabajadores.¹⁰ Es verdad que, aunque la idea del trabajo informal se suele vincular con características negativas, lo cierto es que también puede ser relacionado con algunos rasgos positivos: flexibilidad de horarios, fuente de ingresos rápida y accesible para personas que no tienen acceso a trabajos formales.¹¹

Sin embargo, es fácil suponer que el trabajo informal trae una serie de inconvenientes no solo para el trabajador, que carece de los derechos aparejados al trabajo formal, sino también para el Estado. Los trabajadores y empleadores informales a menudo no pagan impuestos sobre la renta ni contribuciones a la seguridad social, lo que reduce significativamente la recaudación fiscal.¹² También genera un debilitamiento de la seguridad social, toda vez que las personas que trabajan informalmente no necesariamente contribuyen al sistema, pero eventualmente pueden necesitar asistencia de éste, aumentando la carga sobre los recursos disponibles. Lo mismo sucede con el resto de los servicios públicos como el de la educación pública.¹³

Por otra parte, el crecimiento de la formalidad en el empleo presenta numerosas ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas y la economía en general. Los trabajadores, por ejemplo, tendrán mejores garantías de sus derechos laborales, como vacaciones pagadas y suficientes, licencias por enfermedad, maternidad o paternidad, y compensación por despido injustificado. Asimismo, tendrán acceso a oportunidades de desarrollo profesional y a la capacitación para el trabajo. Para las economías nacionales, por su parte, el trabajo formal implica una mayor recaudación fiscal, lo que significa mayores

¹⁰ Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003). La Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).

¹¹ Véase, por ejemplo: Palacios, Rosario, “¿Qué significa ‘trabajador informal’? Revisiones desde una investigación etnográfica”, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 4 (octubre-diciembre, 2011), p. 599. “Ser independiente es una forma de trabajo valorada por casi todos los informantes. Desde los feriantes hasta los trabajadores por honorarios que finalmente dependen de un empleador, la independencia se asocia con libertad y flexibilidad.” Ver también: Cota Yañez, Rosario; Navarro Alvarado, Alberto, “Análisis del concepto de empleo informal en México”, *Análisis Económico*, vol. XXXI, núm. 78, septiembre-diciembre, 2016, pp. 125-144.

¹² Bermúdez López, Ana Karen, “Impacto del empleo informal en la recaudación del impuesto en México”, *El Buzón de Pacioli*, Año XXI, Número 116 enero-marzo 2021: Págs. 5-10

¹³ CEFPE, El pago de impuestos y la evasión fiscal en México, Cámara de Diputados-Centro de Estudios para las Finanzas Públicas, México, 2019. En línea: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2019/cefp0132019.pdf> Se accedió a la página el 21 de julio del 2024.

recursos que pueden ser invertidos en infraestructura o en la mejora de los servicios sociales. Además, contribuye a una distribución más equitativa de los ingresos y mejora las condiciones de vida de los trabajadores.¹⁴

En el concepto de trabajo informal incluye, según la OIT, a) a quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal; b) a los trabajadores familiares auxiliares¹⁵, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal; c) a los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores doméstico.¹⁶

Obligaciones de los estados frente al trabajo informal

Los estados se encuentran en diversos grados de obligación respecto a las normas jurídicas que protegen a las personas trabajadoras, dependiendo del marco legal y constitucional de cada país. En todo caso, la gran mayoría de los países están comprometidos con el derecho internacional que protege los derechos de las personas trabajadoras en general y de las personas que trabajan en la informalidad en particular. Hay que recordar que los estados firman los tratados internacionales de derechos humanos se encuentran comprometidos a cumplirlos. Sin embargo, no resulta sencillo encontrar la mejor manera de

¹⁴ Es importante señalar que los trabajadores, empresas y familias optan por la formalización solo tras realizar un “análisis implícito de costo-beneficio” acerca de si deben o no cruzar el margen pertinente hacia ésta, y con frecuencia deciden no cruzarlo. Sobre esto ver: Ramírez López, B. P. “El binomio formalidad/informalidad en el mercado de trabajo mexicano.” *Equidad y Desarrollo*, 2019, (33), 98, 89-103.

¹⁵ Los trabajadores familiares auxiliares “son aquellos que trabajan en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo y otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.” Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993). Punto 12. 5.

¹⁶ Esta clasificación se encuentra en la Recomendación 204 de la OIT. 5. Objetivos y ámbito de aplicación. Punto 4. Ver en línea:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf Se accedió a la página el 22 de julio del 2024.

hacerlo cuando hablamos de fenómenos tan complejos como el trabajo informal. Es por ello que, para que los derechos laborales sean efectivamente cumplidos, es necesaria la implementación de políticas públicas específicas que las propias instituciones internacionales han diseñado (analizaremos esto en el punto III.3).

Es importante advertir que la prevalencia del trabajo informal se debe a múltiples factores; entre ellos, podemos citar la falta de crecimiento económico per cápita real, los niveles de escolaridad bajo o la poca inversión del gasto público per cápita.¹⁷ Es por ello que, la transición a la formalidad debe buscarse combinando diferentes acciones destinadas a resolver las causas de diversa índole. En este sentido, los gobiernos estatales tienen un papel fundamental, toda vez que son éstos los obligados a promover, garantizar, respetar y proteger los derechos de humanos en general y los derechos humanos laborales en particular.¹⁸

Obligaciones contenidas en las constituciones nacionales

En muchos países, las constituciones reconocen los derechos humanos laborales. Esto obliga a los gobiernos a crear condiciones propicias para la generación y protección de empleos dignos. Las obligaciones contenidas en las constituciones, relacionadas con los derechos de los trabajadores, pueden variar ampliamente según el país. Algunas de las obligaciones más comunes que las constituciones contienen para proteger los derechos de estos trabajadores son las siguientes: 1. Derechos al trabajo. 2. Derechos laborales básicos (condiciones de trabajo dignas, no discriminación y salarios justos). 3. Acceso a la seguridad social, y 4. Derechos de asociación y sindicalización.¹⁹

Todos estos derechos protegen a los trabajadores informales. Sin embargo, el derecho constitucional no garantiza que los derechos humanos laborales sean respetados. De hecho, podemos encontrar ejemplos de países donde los derechos laborales alcanzan un alto nivel de cumplimiento mientras que sus constituciones solo establecen principios muy generales,

¹⁷ Ver: Varela Llamas, R., & Retamoza Yocupicio, R. R. “Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México, 2005-2019, Ensayos Revista De Economía, 42(1), 2023, 57–82.

¹⁸ Sobre esto ver: Salazar Ugarte, Pedro. *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*, Senado de la República, México, 2014.

¹⁹ Ver Marcenaro Frers, Ricardo Arturo, Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional. En línea: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1133?show=full> Se accedió a la página el 21 de agosto del 2024.

sin apenas detallar cómo deberían cumplirse estos. La Constitución del Reino de Noruega de 1954, por ejemplo, en su art. 110, declara, simplemente, que corresponde a las autoridades del Estado crear las condiciones para que toda persona tenga trabajo.²⁰ En el otro extremo, encontramos a países como México, que cuentan con normas constitucionales muy prolijas, aunque la realidad dista mucho de reflejar esos grandes ideales de la Constitución de 1917.

En realidad, el cumplimiento de los derechos humanos laborales se encuentra vinculado con diversos factores, como el grado de consenso entre los diferentes sectores involucrados; principalmente trabajadores, empresarios y gobierno sobre la importancia de lograr una mejora progresiva del nivel de vida de los trabajadores. En este sentido, cabe señalar que, en los estados sociales o de bienestar, hay pocos incentivos para las actividades informales, toda vez que este modelo de Estado proporciona a sus ciudadanos servicios de salud, educación y apoyo financiero, lo que reduce la necesidad de recurrir al trabajo informal para sobrevivir.

Obligaciones internacionales

La OIT ha generado una gran cantidad de convenios cuyo objetivo es la protección de los derechos humanos laborales; muchos de ellos están relacionados con los derechos de los trabajadores informales: “En general, se acepta que los derechos fundamentales en el trabajo se deberían promover, hacer realidad y respetar en la economía formal y la informal.”²¹ No obstante, no todos los convenios son directamente aplicables a la economía informal, como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).²²

²⁰ [Constitución] (Noruega) Artículo 110 “Es incumbencia de las Autoridades del Estado la creación de las condiciones que permitan a todas las personas capaces de trabajar ganarse el sustento con su trabajo. La Ley determinará específicamente las condiciones del ejercicio del derecho de los empleados a participar en las decisiones que afecten a su puesto de trabajo.” En línea: 2021. https://www.constituteproject.org/constitution/Norway_2016?lang=es Se accedió a la página el 17 de agosto del 2024.

²¹ Ídem, p. 9

²² El Convenio OIT de 1982, sobre terminación de la relación de trabajo, establece un sistema de garantías para la protección del trabajador frente a la terminación de la relación de trabajo por decisión del empleador (núm. 158). Sobre esto ver: Molina Navarrete, Cristóbal, “Actualidades y críticas del convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 7, N°. Extra 0, 2019 (Ejemplar dedicado a: Conmemoración del Centenario de la OIT, 2019), págs. 124-180.

Otras normas contienen disposiciones que se aplican de forma progresiva, como el Convenio sobre la administración del trabajo de 1978 (núm. 150), que busca la creación de una administración pública en materia de política nacional del trabajo.²³ No obstante, los derechos consagrados en los convenios de la OIT y en el resto de tratados internacionales de derechos humanos protegen a los trabajadores informales. De allí que, la falta de cumplimiento de los derechos humanos laborales que viven los trabajadores informales no se debe a una falta de regulación específica.

Algunos convenios, como los que consagran la libertad sindical, son directamente aplicables a todos los trabajadores y empleadores. El Comité de Libertad Sindical ha afirmado que este derecho, amparado principalmente en el Convenio sobre la Libertad Sindical de 1948 (núm. 87)²⁴, debe ser disfrutado por los trabajadores autónomos²⁵, domésticos²⁶, agrícolas²⁷, temporales²⁸ y por los trabajadores migrantes.²⁹ Lo que ha hecho el Comité de Libertad Sindical es justificar, caso por caso, porque el derecho de asociación debe ser respetado independientemente de la categoría del trabajo.

²³ Sobre este convenio ver: Barba Ramos, Francisco José. “Convenio sobre la administración del trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, pp. 1185-1197.

²⁴ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

²⁵ OIT. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, 2006, p. 56. “J. Trabajadores autónomos y profesiones liberales 254. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas.”

²⁶ *Ibid.*, p. 59. “Trabajadores domésticos. 267. Los empleados domésticos no están excluidos del campo de aplicación del Convenio núm. 87; en consecuencia, deberían estar amparados por las garantías del mismo y tener, por consiguiente, el derecho de constituir organizaciones profesionales y de afiliarse a las mismas.”

²⁷ *Ibid.*, p. 156. “727. El hecho de que el gobierno niegue a los sindicatos agrícolas el permiso de afiliarse a una central nacional de organizaciones de trabajadores que comprende a sindicatos industriales constituye una violación del artículo 5 del Convenio.”

²⁸ *Ibid.*, p. 56. “Trabajadores contratados temporalmente 255. Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes.”

²⁹ *Ibid.* 624. En el caso de un país donde los miembros del sindicato, que no son nacionales de ese país, no tienen derecho a voto, derecho de designar a candidatos ni de asistir a las asambleas generales, sino que únicamente tienen derecho a elegir a un representante que exprese sus puntos de vista ante la junta, el Comité ha reiterado que la libertad sindical debe garantizarse sin discriminación de ninguna clase sobre la base de la nacionalidad y considera que dicha limitación del derecho de sindicación impide a los trabajadores migrantes desempeñar un papel activo en la defensa de sus intereses, especialmente en aquellos sectores en los que ellos representan la principal fuente de mano de obra.

En mismo sentido, los derechos contenidos en los convenios de la OIT como el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (núm. 29)³⁰ y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105)³¹ se aplican a todas las personas. Lo mismo que aquellos dirigidos a eliminar la discriminación: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111).³² Las normas que buscan evitar el trabajo infantil son importantes porque este tipo de trabajo perpetúa la pobreza y reproduce la economía informal, pues los niños que trabajan no asisten a la escuela, cuestión que limitará sus oportunidades en el futuro, cuando alcancen la mayoría de edad. En este sentido es importante citar el Convenio sobre la edad mínima de 1973 (núm. 138)³³ y el Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil de 1999, (núm. 182).³⁴

Los tratados internacionales de derechos humanos también establecen derechos para los trabajadores en general que son aplicables a los trabajadores informales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, por ejemplo, reconoce el derecho de toda persona que trabaje 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.³⁵ Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), en términos muy parecidos a la Declaración Universal, reconoce los derechos en el trabajo de todas las personas.³⁶ En el sistema interamericano, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, incluye varios derechos relacionados con el trabajo. El artículo 6, reza: “Toda persona tiene derecho al

³⁰ OIT. Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (núm. 29).

³¹ OIT. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 (núm. 105)

³² OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111).

³³ Convenio sobre la edad mínima de 1973 (núm. 138)

³⁴ Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil de 1999, (núm. 182).

³⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. 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. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

³⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales Artículo 6.

trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”³⁷

Todos estos derechos son directamente aplicables a todos los trabajadores, sin importar si estos se encuentran en la formalidad o no. Es más, por encontrarse en la informalidad el Estado tiene un deber reforzado de proteger los derechos humanos laborales.³⁸ Podemos concluir que, las normas del trabajo protegen a los trabajadores informales. Es por ello que, la falta de garantías efectivas de parte de los gobiernos nacionales sería el principal problema al que nos enfrentamos.

Implementación de políticas públicas

Es verdad que una cosa es el compromiso en abstracto con los derechos humanos laborales y otra muy distinta es el que estas normas sean efectivamente aplicadas, lo cual es especialmente complicado para los gobiernos que se enfrentan a un porcentaje alto de trabajo informal. Un claro ejemplo de esto es lo que sucede en los países latinoamericanos, que enfrentan los porcentajes muy altos de informalidad laboral.³⁹

Por ello, la OIT se ha dado a la tarea de crear recomendaciones específicas para que los gobiernos estatales logren una transición del trabajo informal a la formalidad, y así se facilite el cumplimiento de los derechos humanos laborales. En este sentido, el instrumento más importante hasta la fecha es la Recomendación 204 de la OIT, adoptada en 2015. La Recomendación 204 busca: 1. Ayudar a los Estados miembros a facilitar la transición de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal a la economía formal, 2.

³⁷ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6.

³⁸ CDHCM. *El trabajo informal en el espacio público de la Ciudad de México. Un análisis desde la perspectiva de los derechos humanos*, México, 2016. “En particular, las autoridades de la ciudad tienen una obligación reforzada de actuar en favor de las personas o grupos que no pueden acceder o ejercer sus derechos humanos por diversas razones, lo cual implica la toma de medidas específicas para atender a grupos en situación de vulnerabilidad y exclusión.”, p. 182.

³⁹ La informalidad laboral es una característica estructural en los países de América Latina y el Caribe. Según la OIT (2018), 53,1% de los trabajadores de la región, lo que equivalía a 130 millones de personas, se encontraban en esa condición en 2016, situación que se estima se agravará frente a los impactos de la pandemia de COVID-19. Ello arriesga los avances en formalización laboral obtenidos en los últimos años y el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de la Agenda 2030. Espejo, Andrés. *Informalidad laboral en América Latina Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. ONU, Chile, 2022, p. 7.

Promover la creación de empleo decente y productivo, y fomentar el desarrollo sostenible e inclusivo, y 3. Prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. Las medidas recomendadas se encuentran divididas en los rubros siguientes:

- Principios rectores, donde se establece la necesidad de que los miembros tomen en cuenta 12 principios al formular estrategias para facilitar la transición a la economía informal, entre ellos: a) La diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal,⁴⁰ b) Las circunstancias, leyes, políticas, prácticas y prioridades específicas de cada país en materia de transición a la economía informal, c) El hecho de que es posible aplicar diversas y múltiples estrategias para facilitar la transición a la economía formal.⁴¹
- Marcos jurídicos y de políticas. Llevar a cabo una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, características, causas y circunstancias de la actividad informal en el contexto de cada país. Adoptar, revisar y hacer cumplir la legislación nacional u otras medidas a fin de asegurar una cobertura y una protección apropiadas de todas las categorías de trabajadores y unidades económicas. Velar porque las estrategias o planes nacionales de desarrollo, así como las estrategias de lucha contra la pobreza y los presupuestos incluyan un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía informal. En ese sentido, establece lo que debe abordar el marco integrado de políticas, en el que se incluyen 20 incisos, entre ellos, la promoción de la igualdad, acceso a la educación, establecimiento de pisos de protección social.

⁴⁰ En este sentido se puede pensar en diagnosticar el fenómeno del trabajo informal en el ámbito subnacional. A. Espejo, “Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022

⁴¹ Informe Especial. Economía Informal, Equal Times, En línea: https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/special_report_informal_economy_sp.pdf Se accedió a la página el 6 de agosto del 2024.

- Políticas de empleo. Los miembros deberán formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la Política de Empleo de 1964, núm. 122.

La recomendación 204 contiene, además, los siguientes apartados: derechos y protección social; incentivos, cumplimiento de las normativas y control de su aplicación; libertad de asociación, libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recopilación de datos y seguimiento, y aplicación.

La Agenda 2030 de la ONU: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el objetivo 8.3, también busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. La transición del trabajo informal al formal es un componente crucial para alcanzar estos objetivos.⁴²

Mertas del Objetivo 8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.⁴³

Los Estados deben, por tanto, diseñar e implementar políticas que fomenten la formalización del trabajo. Esto incluye incentivos fiscales para las pequeñas y medianas empresas, simplificación de trámites burocráticos y acceso a financiamiento. Con vistas a la formalización es fundamental ampliar la cobertura de la seguridad social para incluir a los trabajadores informales. Esto puede lograrse mediante esquemas contributivos flexibles y programas de subsidios. También es importante invertir en la educación y capacitación de los trabajadores informales ya que es esencial para mejorar sus habilidades y facilitar su

⁴² Asamblea de Naciones Unidas. A/70/L.1. Septuagésimo período de sesiones. Temas 15 y 116 del programa Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio. Distr. Limitada. 18 de septiembre de 2015 Español. Original: inglés: “8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.”

⁴³ Sobre esto ver Araujo Martínez, Dalael; Segrera Castila Michael. Et. Al. “Informalidad laboral en 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia (2019-2020)”, Revista de Economía Mundial 60, 2022, 245-265.

integración en el mercado laboral formal. Los estados deben fortalecer las instituciones encargadas de la inspección laboral y la aplicación de las leyes laborales para garantizar que se respeten los derechos de todos los trabajadores.

La presión de la opinión pública y de grupos de interés también influye en la obligación de los estados de implementar políticas que promuevan el empleo, ya que la creación de empleo es un tema central para el bienestar social. Además, las políticas de empleo suelen estar orientadas a mejorar la inclusión social y reducir la pobreza, lo cual añade una dimensión moral y ética a la obligación del estado de fomentar la creación de empleo.

Conclusiones

En este artículo se ha demostrado que las existentes normas del trabajo ofrecen protección a los trabajadores informales. A través de un análisis del marco jurídico se han identificado varias formas en las que estas normas contribuyen a mejorar las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores informales. Además, se ha explorado la obligación de los estados de promover la transición del trabajo informal al trabajo formal.

En materia del trabajo contamos con una gran cantidad de tratados internacionales, lo que hace de la materia del trabajo la más regulada por el derecho internacional; sin embargo, el grado de inobservancia por parte de los estados es muy grande. Las causas pueden del incumplimiento van desde limitaciones económicas y políticas hasta falta de capacidad administrativa y resistencia cultural o política. Para ayudar a los estados a cumplir con sus obligaciones internacionales, la OIT y otros organismos internacionales han desarrollado recomendaciones y directrices específicas. La implementación de políticas públicas para transitar a la formalización del empleo es una obligación estatal.

Referencias

- Asamblea de Naciones Unidas. (2015). A/70/L.1. Septuagésimo período de sesiones. Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio. Distr. Limitada. 18 de septiembre de 2015.
- Bermúdez, A. . (2021). Impacto del empleo informal en la recaudación del impuesto en México. *Revista El Buzón de Pacioli, Año XXI, Número 116*, 5-10.
- CDHCM. (2016). *El trabajo informal en el espacio público de la Ciudad de México. Un análisis desde la perspectiva de los derechos humanos*. México.

- CEFP. (2019). El pago de impuestos y la evasión fiscal en México. *Cámara de Diputados-Centro de Estudios para las Finanzas Públicas*.
<https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/documento/2019/cefp0132019.pdf>
- CIDH. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2005). 35º período de sesiones. Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005. Tema 3 del programa provisional. El derecho al trabajo. Observación general N° 18.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1999). 87.a reunión, 1-17 de junio de 1999. Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo 1.o de junio de 1999. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656\(1999-87\)Somavia.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656(1999-87)Somavia.pdf)
- Cota, R., y Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, XXXI, (78), 125-144.
- Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2003). La Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*. ONU, Chile.
- IIJ-UNAM. (1985). *Anuario Jurídico XII*. IIJ-UNAM, México.
- Informe Especial. (2016). Economía Informal. *Equal Times*.
https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/special_report_informal_economy_sp.pdf
- Jiménez, R. (2019). Criminalización de la Economía Informal en las Fronteras Sudamericanas. Estudio de caso. *Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 14, 15.
- López, J. (2017). Trabajo informal y protección social: análisis del marco jurídico internacional. *Estudios Latinoamericanos*, núm. 3-año 2017, vol. 1, 61-79.
- Marcenaro, R. (2011). Los derechos laborales de rango constitucional. *Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional*.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1133?show=full>
- Merino, A. (s.f.). Trabajo decente. En *Diccionario crítico de empresas transnacionales*.
<https://omal.info/spip.php?article4840>
- OIT. (s.f.). Condiciones de trabajo. Factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional.
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445?page=2>
- OIT. (1993). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
<https://www.ilo.org/es/resource/resolucion-sobre-la-clasificacion-internacional-de-la-situacion-en-el>
- OIT. (1999). Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión, 1-17 de junio de 1999. Alocución del Sr. Juan Somavia, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo 1.o de junio de 1999.
- OIT. (2006). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra.
- OIT. (2013). *La economía informal y el trabajo decente. Una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra.

- OIT. (2015) Recomendación 204 de la OIT. 5. Objetivos y ámbito de aplicación. Punto 4. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf
- OIT. (2015). Conferencia General de la OIT R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- OIT. (2023). Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023). ICLS/21/2023/Res. II.
- Organización Internacional de Empleadores (2018). La economía informal un enfoque de los empleadores. <https://www.ioe-emp.org/es/>
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa "trabajador informal"? Revisiones desde una investigación etnográfica, *Revista Mexicana de Sociología* 73 (4), 591-616.
- Ramírez, B. (2019). El binomio formalidad/informalidad en el mercado de trabajo mexicano. *Equidad y Desarrollo*, (33), 89-103.
- Salazar, P. (2014). *La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual*. Senado de la República, México.
- Serna, J. (Coordinador). (2016). *Gobernanza global y cambio estructural del sistema jurídico mexicano*. IIJ-UNAM, México.
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. OIT, Chile.
- Varela, R., y Retamoza, R. (2023). Informalidad laboral, crecimiento económico y gasto público en México, 2005-2019. *Ensayos Revista De Economía*, 42(1), 57-82.