



**COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
“UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA”, A.C.**

**Boletín No. 91
Seguridad Social
y Laboral**

SEPTIEMBRE 2025

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

“PROHIBIR, EXCLUIR Y ERRADICAR LA INFORMALIDAD LABORAL ES UN PROBLEMA ESTRUCTURAL”

**C.P.C. Fernando Santana
Ballesteros Presidente
Consejo Directivo**

**C.P.C. Gerardo Gutiérrez
Hernández
Vicepresidente General**

**C.P.C., Jose de Jesús
Preciado Arteaga
Vicepresidente de
Calidad**

**C.P.C. Ramón Macías
Reynoso
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales**

**“Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista”**



**ccpudg@ccpudg.org.mx
www.ccpudg.org.mx**



INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral es una problemática que debe abordarse desde una perspectiva interdisciplinaria y con un enfoque centrado en los derechos humanos. En nuestro país, persiste una notoria falta de mecanismos eficaces de inspección y sanción frente a estas prácticas. La prohibición del trabajo infantil, por ejemplo, muchas veces queda solo en el papel, mientras que en la realidad cotidiana seguimos observando a niñas, niños y adolescentes desempeñando labores en diferentes sectores económicos, lo cual interfiere con su derecho a la educación obligatoria.

La exclusión laboral también continúa presente en distintos sectores; en algunos contextos es más evidente que en otros, pero en todos los casos representa un factor que impacta no solo la vida social de las personas, sino también su desarrollo personal, económico y profesional. Y por otro lado, la informalidad afecta de manera significativa a mujeres y hombres que enfrentan condiciones laborales precarias, sin acceso a seguridad social y con ingresos insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de sus hogares.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Leyes de Protección y Defensa de los Derechos del Menor y la Familia.

Constitución Política de los E.U.M.

ANTECEDENTES

La protección de los trabajadores menores de edad constituye una prioridad en la normativa laboral mexicana. La ley establece restricciones específicas para asegurar que los menores no sean expuestos a trabajos peligrosos o insalubres que puedan comprometer su salud, desarrollo físico y emocional. El cumplimiento de estas disposiciones no solo representa una obligación legal, sino también una medida clave para evitar sanciones durante las inspecciones ordinarias y extraordinarias realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En consonancia con el marco legal vigente en México, la Constitución prohíbe toda forma de discriminación, dando lugar a un conjunto de leyes federales diseñadas para proteger a los grupos en situación de vulnerabilidad. Entre estas se encuentran la Ley de Protección y Defensa al Menor y la Familia, la Ley para el Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad, y la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, entre otras normativas que buscan garantizar condiciones dignas e igualitarias.

Asimismo, la participación activa de las mujeres en la economía es un elemento crucial para promover su empoderamiento, autonomía y capacidad de toma de decisiones. Además, constituye un motor esencial para el crecimiento económico

de los países. No obstante, uno de los principales retos que enfrentan tanto mujeres como hombres en el ámbito laboral es la persistencia de empleos precarios. Estos se caracterizan por la falta de garantías establecidas en la legislación laboral, incluyendo acceso limitado o nulo a la seguridad social, servicios de salud deficientes, bajos ingresos, y la inexistencia de mecanismos de protección ante el despido, entre otras condiciones adversas.

DESARROLLO

El trabajo infantil constituye una grave vulneración a los derechos de la niñez, pues somete a niñas y niños a desempeñar actividades que afectan negativamente su desarrollo físico, mental, social y educativo. Se considera trabajo infantil cuando las personas son demasiado jóvenes para realizar labores que implican un grado de peligro o explotación que pone en riesgo su salud y su crecimiento integral. En México, esta problemática tiene raíces profundas en factores estructurales como la falta de sistemas educativos accesibles y de calidad, la discriminación al interior de las familias y la desigual distribución de oportunidades. En particular, comunidades indígenas y afromexicanas enfrentan con mayor frecuencia estas condiciones de desigualdad, lo que incrementa la vulnerabilidad de niñas y niños pertenecientes a estos grupos.

El Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo regula el trabajo de los menores y lo sujeta a la vigilancia y protección de las autoridades laborales, tanto federales como locales. En este marco, los adolescentes de entre quince y dieciocho años deben contar con un certificado médico para poder ser contratados, y se establece expresamente la prohibición de emplearlos en actividades peligrosas o insalubres, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de la propia ley.

Por otra parte, la exclusión laboral debe enfrentarse con un marco normativo sólido que asegure un trato igualitario y no discriminatorio. Se requiere también un compromiso social que promueva el reconocimiento y aprovechamiento de las capacidades de todas las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. En el ámbito empresarial, la inclusión laboral de estos grupos no solo constituye un principio ético y de justicia social, sino que además representa una estrategia clave para fortalecer la competitividad y avanzar hacia un desarrollo sostenible.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe todo tipo de discriminación y garantiza los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. El artículo 1 establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna. En este sentido, la igualdad ante la ley y la no discriminación son valores fundamentales para la convivencia democrática y el desarrollo humano.

Las desigualdades en la contratación siguen siendo un desafío persistente. Para enfrentarlas, las empresas deben implementar buenas prácticas como la equidad salarial, la promoción de oportunidades de desarrollo profesional y políticas inclusivas de contratación. Estas acciones, además de contribuir a la justicia social, mejoran el desempeño organizacional. Asimismo, se vinculan con los criterios de Environmental, Social and Governance (ESG), que cobran cada vez mayor relevancia para inversionistas y consumidores. De hecho, las compañías que adoptan políticas inclusivas fortalecen su perfil y pueden acceder a incentivos fiscales ofrecidos por el gobierno mexicano, el componente social del ESG es mejorar la cohesión social, reduce las desigualdades y promueve un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

En México, la informalidad laboral constituye un problema estructural de gran magnitud, caracterizado por su persistencia y dificultad para erradicarse. Afecta principalmente a quienes trabajan en negocios de baja productividad o en empleos que no son reconocidos formalmente por sus empleadores, lo que impacta negativamente en la economía nacional y en la competitividad empresarial. La informalidad genera empleos precarios que limitan el acceso a derechos básicos como la pensión, la seguridad social y la protección frente a eventualidades como enfermedades, accidentes o maternidad. Esto se traduce en desventajas adicionales, como la imposibilidad de acceder a pensiones de invalidez, orfandad o viudez, así como a guarderías gratuitas para los hijos de las personas trabajadoras.

La seguridad social es un pilar fundamental para garantizar el bienestar a lo largo de la vida, pues protege frente a riesgos e impacta directamente en derechos desde el nacimiento hasta la vejez. Sin embargo, la informalidad laboral tiene también un origen normativo. El artículo 12 de la Ley del Seguro Social limita el régimen obligatorio a ciertos sectores —trabajadores, socios de sociedades cooperativas, personas que determine el Ejecutivo Federal mediante decreto y personas trabajadoras del hogar— dejando fuera a un número importante de personas que permanecen en la informalidad.

CONCLUSIÓN

La protección de las personas menores de edad que trabajan debe ser una prioridad, ya que su permanencia en la escuela es fundamental para que puedan convertirse en los profesionistas del mañana. Sin embargo, las estadísticas muestran que una gran proporción de niñas, niños y adolescentes que se ven obligados a laborar abandonan sus estudios o presentan rezago escolar. Ante esta realidad, es indispensable generar conciencia sobre las consecuencias del trabajo infantil y fortalecer las políticas públicas que garanticen su derecho a la educación. Para ello, se requieren programas específicos y focalizados —como becas o apoyos económicos— que eviten que las familias recurran a enviar a sus hijos al trabajo.

La inclusión laboral, por su parte, es un elemento clave para romper el círculo de la pobreza. Favorece el desarrollo profesional, el bienestar social y emocional, y contribuye de manera directa a mejorar la calidad de vida de las personas. De igual forma, para disminuir la informalidad laboral es necesario implementar políticas diferenciadas, adaptadas a las causas que la originan. En el caso de las empresas informales, se deben diseñar esquemas de apoyo que faciliten la regularización y el registro de sus trabajadores. Para quienes laboran por cuenta propia, es conveniente establecer subsidios o mecanismos proporcionales a su nivel de ingresos, con el fin de asegurar su acceso a la seguridad social.

Resulta erróneo pensar que la informalidad puede combatirse únicamente con programas aislados de corto alcance. Lo que se requiere son reformas estructurales y políticas públicas integrales que impulsen un círculo virtuoso basado en la ampliación de derechos, un crecimiento económico sostenido, la creación de empleos de calidad y una mayor recaudación fiscal. Solo de esta manera será posible prohibir, excluir y erradicar la informalidad laboral en beneficio de toda la sociedad.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral, del Colegio de Contadores Públicos “Universidad de Guadalajara, A. C.”, así como de sus colaboradores, cuyo objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	C.P.C. M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
VICEPRESIDENTE:	L.C.P. y M.D.L.S.S. VICTOR VIAIRA FLORES
SECRETARIA:	L.C.P. y M.D.L.S.S. EDITH URIBE MICHEL
TESORERO:	L.C.P. y M.D.L.S.S. JOEL QUEZADA MARTINEZ
	C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P., M.D.F. y M.D.L.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ
	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.
COLABORADOR:	L.D. EMILIO LÓPEZ REYES Y LÓPEZ.

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>