

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.192>

## **Empleo formal e informal y su repercusión en las condiciones de vida de los trabajadores: Estudio de casos**

Formal and Informal Employment and Its Impact on Workers' Living Conditions: A Case Study

**Cristhian Elizabeth Fuentes Rodríguez**

Universidad Autónoma de Querétaro  
cristhian.elizabeth.fuentes@uaq.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-0304-3415>  
Querétaro - México


**Carlos Alberto Murillo Cárdenas**

Universidad Autónoma de Querétaro  
carlos.murillo@uaq.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-8576-6026>  
Querétaro - México

**Rosa Edith Montoya Martínez**

Universidad Autónoma de Querétaro  
edith.montoya@uaq.mx  
<https://orcid.org/0000-0003-1242-0187>  
Querétaro - México

Artículo recibido: día 17 de noviembre de 2022. Aceptado para publicación: 05 de diciembre de 2022.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 

Como citar: Fuentes Rodríguez, C. E., Murillo Cárdenas, C. A., & Montoya Martínez, R. E. (2022). Empleo formal e informal y su repercusión en las condiciones de vida de los trabajadores: Estudio de casos. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1412-1432. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.192>

## Resumen

A más de doscientos años de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garante del derecho del trabajo, es preciso analizar la manera en cómo ha incidido en la realidad de los trabajadores. El objetivo del artículo consistió en conocer las condiciones laborales de trabajadores jalpenses para analizar la manera en que éstas inciden en su desarrollo personal y familiar. Para identificar diferencias entre las condiciones de trabajadores formales e informales se optó por un estudio de caso. Entrevistas en profundidad facilitaron particularizar cada situación. El derecho positivo laboral ha incidido favorablemente en los trabajadores formales llevándolos a expresar satisfacción con su actividad, al asegurar su bienestar personal y de sus familias. No fue el caso de los trabajadores informales para quienes la jornada de trabajo, salario, aguinaldo y demás prestaciones incumplían lo pactado en la ley; repercutiendo en su satisfacción, expectativas laborales y relaciones familiares. Se concluye que no basta con la normativización positiva de las condiciones ideales en las que debe presentarse un trabajo digno para transformar las condiciones mínimas de desarrollo de los trabajadores.

*Palabras clave:* condiciones de trabajo, derecho laboral, relaciones laborales, satisfacción en el trabajo

## Abstract

More than two hundred years after the promulgation of the Political Constitution of the United Mexican States, guarantor of the right to work, it is necessary to analyze how it has affected the reality of workers. The objective of this article was to learn about the working conditions of Jalisco workers in order to analyze the way in which they affect their personal and family development. In order to identify differences between the conditions of formal and informal workers, a case study was chosen. In-depth interviews facilitated the particularization of each situation. Positive labor law has had a favorable impact on formal workers, leading them to express satisfaction with their activity by ensuring their personal well-being and that of their families. This was not the case of informal workers for whom the working day, salary, Christmas bonus and other benefits did not comply with the law, affecting their satisfaction, labor expectations and family relations. It is concluded that the positive normativization of the ideal conditions under which decent work should be performed is not enough to transform the minimum conditions for workers' development.

*Keywords:* working conditions, labor law, labor relations, job satisfaction

## **EMPLEO FORMAL E INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES: ESTUDIO DE CASOS**

### **Introducción**

Uno de los derechos inherentes a los seres humanos es el derecho al trabajo. En el siglo XX el constituyente de 1916-1917 consideró pertinente integrar dicho derecho en la Constitución mexicana de 1917 con la intención de dar solución a las problemáticas sociales del momento (Andrade, 2017; Cárdenas & Guerra, 2017; Gómez, 2018) y dar paso a una época caracterizada por la protección de garantías sociales (Morales, 2019). En esta pretensión del bien común, el artículo cinco constitucional consagró la libertad de las personas para elegir y dedicarse al trabajo que les acomode (Constitución de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], 1917), mientras que el artículo 123 sentó las bases sobre las cuales debían darse las relaciones laborales para favorecer el desarrollo de las personas. Por su parte la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en el artículo tercero que el trabajo es “un derecho y un deber social” el cual requiere respeto a las libertades y dignidad de los trabajadores y de sus familias” (LFT, artículo 3, Párrafo reformado DOF 01-05-2019).

A más de doscientos años de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es preciso analizar la manera en cómo el derecho positivo ha incidido en la realidad de los trabajadores mexicanos, pues desde una perspectiva realista “no interesa primordialmente la redacción lógicamente perfecta de una norma, sino su virtualidad para dar lugar, en los hechos, a relaciones sociales armónicas” (Massini, 1978: 18). Sobre todo, si se considera que en el contexto actual la escolaridad es un factor fundamental que incide en la posibilidad de acceder a empleos con mejores condiciones de seguridad laboral (Escobedo & Moreno, 2020; Instituto Nacional de Evaluación Educativa [INEE], 2009; Peláez & Rodríguez, 2020); nuestro país ocupa el primer lugar en estrés laboral (Cruz, et. al, 2016; Martínez, 2015) o que los trabajadores están sufriendo un desgaste mental el cual genera efectos negativos no sólo en su salud sino que además provoca desequilibrios emocionales entre el ámbito familiar y laboral (Baez & Galdames, 2005).

Actualmente, en México existen condiciones laborales críticas derivadas del diluido Estado de derecho (Arteaga, 2018). La normatividad legal, la actuación institucional y las políticas favorecen la precariedad de los trabajadores, es decir, la negación generalizada de los derechos laborales y la protección social (de Lara, 2018). Investigaciones a partir de enfoques cualitativos han encontrado que existe una relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores (Sánchez y García, 2017) evidenciaron insatisfacción de los trabajadores con relación a su desarrollo, pues no existía oportunidad de crecimiento ni apoyo para continuar estudiando pues estaba latente en los trabajadores la necesidad de autorrealización y progreso personal. De dichos resultados se desprende que no basta con que los trabajadores tengan acceso a una fuente de empleo, es preciso un mínimo de condiciones para garantizar a ellos y a sus familias bienestar y prosperidad.

La condición laboral de los egresados universitarios también ha sido objeto de estudio. En una investigación (Murillo & Montaña, 2018) se analizó la base de datos elaborada a partir de la encuesta PROFLEX aplicada en nueve instituciones de México, seis de ellas públicas estatales y tres privadas de élite. Los resultados indicaron que las condiciones laborales de los egresados de instituciones privadas son mejores en comparación con las de los egresados de universidades públicas, esto debido a que tienen mejores salarios y mayor estabilidad laboral, mientras que los egresados de universidades públicas tienen jornadas laborales más largas y los espacios que ocupan son como técnicos de nivel medio y empleados de oficina. Sumado a que quien egresa de universidades privadas al contar con el apoyo económico de sus padres tienen oportunidad de retrasar su ritmo de incorporación hasta encontrar un empleo que cubra sus expectativas, a diferencia egresados de las instituciones públicas quienes deben apresurar su ingreso al mercado laboral aceptando empleos precarios (Murillo & Montaña, 2018).

Otra investigación realizada a partir del supuesto que la situación laboral de los trabajadores profesionistas –de áreas como la ingeniería, derecho, contabilidad, informática y computación– sería mejor a la del promedio del sector servicios debido a su calificación encontró que las remuneraciones y prestaciones de los trabajadores del conocimiento en la industria eran menores que en el promedio del sector servicios. Además, predomina la subcontratación y una escasa equidad de género (Romero et.al, 2018). También existen estudios para analizar las medidas que el Estado mexicano ha promovido para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los cuales arrojan que dichas medidas han colocado a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres reproduciendo una imagen de menor implicación laboral (Hernández & Ibarra, 2019).

Los antecedentes antes descritos plantean que las leyes en México propician la precariedad laboral y desigualdad entre hombres y mujeres (de Lara, 2018; Hernández & Ibarra, 2019); además, que las condiciones laborales tienen relación directa con el grado de satisfacción de los trabajadores (Sánchez y García; 2017), no basta con una formación universitaria para aspirar a mejores remuneraciones y prestaciones (Romero et. al, 2018), a excepción de egresados de universidades privadas de élite (Murillo y Montaña, 2018).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) contempla a la tasa de ocupación según el nivel de escolaridad como un indicador importante que determina la posibilidad de encontrar empleo según la cohorte de edad al que se pertenezca y gozar de seguridad laboral (INEE, 2009) es necesario retomar información estadística sobre la escolaridad de la población perteneciente a la entidad federativa en la que se desarrolló la presente investigación.

En Querétaro si la persona se encuentra en el grupo de edad entre los 25 y los 64 años es menor su posibilidad para encontrar empleo si no cuenta con educación básica (preescolar, primaria y secundaria) en comparación con quien tiene educación básica, media superior y superior (INEE, 2009). Aunque no se perciben diferencias en las tasas de ocupación según el nivel escolar tratándose de hombres, en el caso de mujeres la diferencia es latente, pues entre las menos y las más escolarizadas se presenta una brecha de hasta 37 puntos porcentuales (INEE, 2009, p. 318).

Ahora bien, el Anuario estadístico y geográfico de Querétaro 2017 indicó que el municipio de Jalpan de Serra tenía una población de 26,902 al año 2015, 53.35% eran mujeres, de las cuales 1,982 de ellas eran jefas de familia (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] & Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, 2017). El grado de escolaridad de la población de 15 años o más era de 7.1 años. El 63.4 por ciento de la población se encontraba en situación de pobreza y el 18.2 por ciento en pobreza extrema. La población total ocupada en Jalpan de Serra al 15 de marzo de 2015 ascendió a 8,045 personas, 27.15 % eran funcionarios, profesionistas, técnicos y administrativos, 10.33 % trabajadores agropecuarios, 13.76 trabajadores en la industria, 47.32 % comerciantes y trabajadores en servicios diversos, mientras que el 1.44 % no especificó su actividad.

A partir de lo anterior se formularon como preguntas de investigación ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores jalpenses? ¿Qué diferencias existen entre las condiciones laborales de trabajadores formales e informales? ¿De qué manera los fines del derecho del trabajo contribuyen al desarrollo de los trabajadores? El objetivo general de la investigación fue conocer las condiciones laborales de los trabajadores jalpenses para analizar la manera en que éstas inciden en su desarrollo personal y familiar. Los objetivos específicos consistirán en: 1) describir las condiciones de trabajo a las que están sujetos los trabajadores jalpenses; 2) identificar diferencias entre las condiciones laborales de trabajadores formales e informales; 3) analizar las condiciones laborales de los trabajadores y establecer asociaciones con su desarrollo personal y familiar.

Se partió del supuesto que el tipo de contratación y condiciones laborales de los trabajadores jalpenses, al estar condicionados por el nivel de escolaridad, han generado desigualdades en el alcance de los fines del derecho laboral.

### Marco teórico

El estudio del derecho del trabajo puede realizarse a partir de tres posturas: el positivismo, el iusnaturalismo y el realismo jurídico. Mientras que el positivismo jurídico “concibe el derecho como un conjunto de normas puestas por seres humanos, mediante actos de una voluntad dirigida al someter la conducta a la disciplina de esas normas” (García, 2013: 51) el iusnaturalismo precisa que “el derecho vale y, consecuentemente, obliga, no porque lo haya creado un legislador humano o tenga su origen en cualquiera de las fuentes formales, sino por la bondad o justicia intrínsecas de su contenido” (García, 2013: 111-112). En tanto que el realismo considera necesario tomar en cuenta no sólo las normas jurídicas, sino también los intereses, fines, valores de la sociedad (Atienza, 2014), ponderar los resultados que las normas jurídicas tienen o no en el ámbito social, como una manera de evidenciar la existencia de un abismo entre el derecho positivo vigente y lo que es en la realidad o en el contexto fáctico, de hacer explícita la falta de correspondencia entre el carácter abstracto de las normas generales y la individualidad de los casos concretos (Haba, 2004). El realismo jurídico tiene una concepción dinámica e instrumental del derecho, a la vez que una concepción dinámica de la sociedad (Hierro, 2000).

A partir de un enfoque positivista, se estableció como categoría de estudio: condiciones laborales. Se tomaron en cuenta ordenamientos jurídicos para definirla. Partimos de la idea de que el derecho del trabajo -como conjunto de normas, instituciones y principios- busca proteger, dignificar y reivindicar a quienes viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales y reivindicatorio del humanismo socialista e instrumento pácifico de la revolución social (Trueba, 1981) tienen como finalidad conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social (Ley Federal del Trabajo, artículo 2). Por lo cual es preciso definir algunos conceptos centrales tales como: trabajo, trabajador, salario y trabajo decente. Posteriormente, analizar en qué consiste el desarrollo familiar.

El trabajo: “es un derecho y un deber social... exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta... Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes” (LFT, artículo 3, Párrafo reformado DOF 01-05-2019). A la vez, en el párrafo segundo del artículo ocho indica que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (LFT, artículo 8, párrafo segundo). Un trabajador, por tanto, es aquella persona “física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (LFT, artículo 8).

Derivado de la actividad subordinada que desempeña el trabajador nace el derecho a percibir un salario, el cual representa la retribución que el patrón paga al trabajador por la actividad que realiza (LFT, artículo 82). El salario debe ser “suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (LFT, artículo 90, párrafo segundo). Estas disposiciones tienen como finalidad contribuir a la justicia social y garantizar al trabajador la seguridad laboral, el cual integra cinco aspectos: seguridad en el mercado laboral, seguridad en el empleo, seguridad de ingresos, seguridad en las condiciones de trabajo y seguridad en el puesto de trabajo (Standing, 1988 citado en Lorente-Campos, 2003), los cuales permitirían disfrutar de un trabajo decente.



De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el trabajo decente:

sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 1996-2021).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 precisa que el trabajo digno o decente es:

aquél en el que se respeta 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.

Las leyes laborales sientan las bases para que el trabajador por medio de su actividad laboral procure su desarrollo y el de su familia. El desarrollo familiar se refiere al “potencial familiar para lograr cambios y trascender modelos y patrones culturales tradicionales. Enfatiza en los procesos de desarrollo humano integral, en la solidaridad, el apoyo mutuo y el compromiso de todos y cada uno de los miembros de familia” (Suárez y Restrepo, 2005: 24). Como opción teórica, el desarrollo familiar estudia a la familia como un sistema abierto que influye fuertemente en el contexto social pero también expuesto a ese tipo de problemáticas. El desarrollo familiar tiene como finalidad estudiar a las familias para mejorar la calidad de vida de sus integrantes, contribuir en el desarrollo humano de éstos y de la sociedad en general (Viveros, 2008).

**Tabla 1**

*Categorías, dimensiones e indicadores analizados*

Categoría	Dimensiones	Indicadores
Condiciones laborales	1. Actividad que realiza	- Actividad material - Actividad intelectual - Mixta
	2. Tipo de contratación	- Contrato por tiempo indeterminado - Contrato por tiempo determinado - Por unidad de obra
	3. Jornada de trabajo	- Diurna - Nocturna - Mixta
	4. Salario	- Inferior al mínimo legal - Mínimo legal - Superior al mínimo legal
	5. Seguridad e higiene en el trabajo	- Reglamento interno - Equipo y uniforme
	6. Derechos del trabajador	- Aguinaldo - Vacaciones - Prima vacacional - Capacitación y adiestramiento - Escalafón

7.	Ambiente laboral	- Favorable - Adverso
8.	Satisfacción laboral	- Satisfecho - Insatisfecho
9.	Expectativas laborales	- Corto - Mediano - Largo plazo

### **MÉTODO**

Para indagar la manera en que la realidad social es comprendida, experimentada y producida por los trabajadores se utilizó un enfoque cualitativo. Se recuperaron experiencias, condiciones de vida laboral y familiar de los trabajadores jalpenses, así como los significados construidos por éstos, posteriormente se interpretaron los resultados encontrados a la luz de los ordenamientos jurídicos. El enfoque elegido permitió dar sentido e interpretar las experiencias a partir de los significados creados por éstos (Flick, 2015; Ñaupas et. al, 2014). Se trató de una investigación con carácter descriptivo que buscó identificar las características de las relaciones laborales de los trabajadores jalpenses (Páramo, 2013).

El estudio de caso permitió explorar y describir lo singular, lo particular, la unicidad, lo exclusivo de las circunstancias de los trabajadores para entender la naturaleza de la experiencia vivida (Simons, 2011). La entrevista en profundidad fue la técnica que permitió preguntar a los trabajadores jalpenses y sus familias sobre “su mundo vivido, sobre sus sueños, temores y esperanzas [...] sus ideas y opiniones en sus propias palabras y aprende[r] sobre su situación escolar y laboral, su vida familiar y social” (Kvale, 2011: 36). Esta técnica ayudó a construir conocimiento mediante la interacción entre el entrevistador y los entrevistados (Ander-Egg, 1995). Se seleccionaron 10 trabajadores con familias nucleares (simples y numerosas) y residencia en Jalpan de Serra. Cinco de los trabajadores debían tener una contratación formal y cinco informales. Para lograr mayor grado de representatividad entre el grupo de informantes, se invitó a participar a trabajadores de distintos sectores. Tal es el caso de trabajadores de la administración pública, del sector comercial, etcétera. Las entrevistas se efectuaron en el 2021 cuando el salario mínimo era de \$172.87 diarios.

Se utilizó un guión de entrevista, o guión de tópicos, las preguntas se formularon tomando como base la categoría y dimensiones mencionadas en el marco teórico. El guión de la entrevista constó de 11 tópicos y 22 preguntas. La información recuperada en las entrevistas se agrupó en códigos y categorías que dieran cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores y, de la forma en que inciden en el desarrollo familiar. Se interpretaron los hallazgos a la luz del cuerpo teórico mencionado en el apartado correspondiente.

### **RESULTADOS**

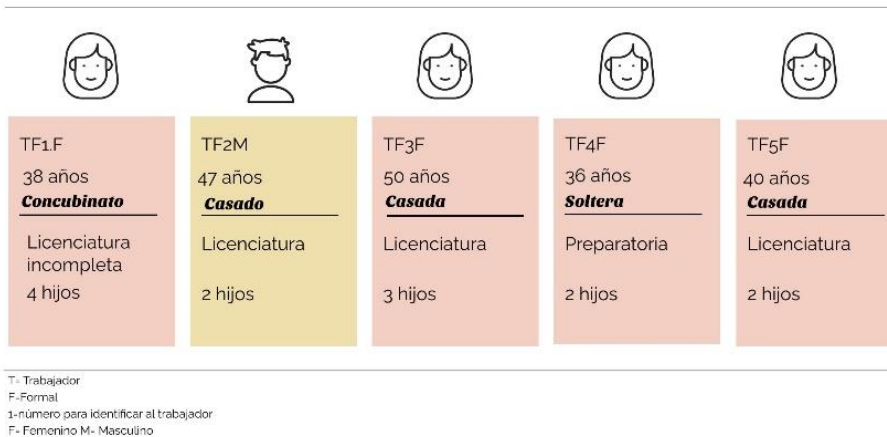
Para profundizar en el estudio de cada caso se optó por construir un apartado para cada trabajador formal e informal entrevistado. La base para el estudio de sus condiciones laborales fueron las dimensiones e indicadores previamente establecidos. Antes de proceder a la descripción de los resultados identificados en las condiciones laborales de los trabajadores formales se muestran sus características (Figura 1).



**Figura 1**

*Características de los trabajadores formales*

## Características *Trabajadores Formales*



### Estudio de caso TF1F<sup>1</sup>

La trabajadora con condiciones de trabajo formales a quien se le asignó el número 1 tenía 38 años, vivía en concubinato, tenía licenciatura incompleta y 4 hijos. Es trabajadora al servicio del estado desde hace diez años. Indicó que firmó contrato de trabajo, inicialmente por tiempo determinado, después por tiempo indeterminado. Su jornada de trabajo es diurna, de lunes a viernes trabaja siete horas y media al día de 8:00 am a 3:30 pm, no labora horas extraordinarias. El salario que percibía era de \$5,300 quincenales, superior al mínimo legal. Le pagaban por medio de depósitos. Indicó que su área de trabajo no disponía de un reglamento interno de trabajo. No contaba con seguro médico. Los derechos que mencionó fueron: vacaciones dos veces por año, las cuales le eran remuneradas, además de recibir prima vacacional, aguinaldo, canasta básica, permiso para ausentarse o faltar al trabajo si ella o sus hijos se enferman. Ella señaló que su ambiente de trabajo era favorable pues se llevaba bien tanto con sus compañeros como con su jefe inmediato. Lo que más le agradaba de su trabajo era salir al campo para hacer visitas a las comunidades, platicar con las personas beneficiarias de programas y convivir con ellas. El aspecto que le desagradaba de su trabajo tenía que ver con cuestiones administrativas al momento de solicitar permisos y tener que justificarlos. Se encontraba satisfecha con su actividad laboral, consideró como su mayor logro obtener su base y formar parte de un sindicato. Por cuanto ve a las expectativas laborales a corto y mediano plazo actualizarse en su área para brindar un mejor servicio y a largo plazo pensionarse o jubilarse.

Si bien la Trabajadora 1 recibía un ingreso quincenal fijo, consideró que no era suficiente, pues con ello sólo le alcanzaba para el pago de la comida de sus cuatro hijos, inscripciones de escuela, pasajes y materiales. El horario en el que trabajaba le permitía convivir con su familia entre 3 y 4 horas diarias, comer y cenar con ellos, apoyarlos con sus tareas, además de dedicar tiempo para lo que consideró su pasatiempo cuidar su jardín. Resaltó que no ha tenido problemas familiares con motivo de su trabajo. Además de recibir el apoyo de su concubino.

<sup>1</sup> TF hace referencia a un Trabajador Formal, 1 alude al número asignado y F (femenino) al sexo del trabajador.

### Estudio de caso TF2M

El trabajador con condiciones de trabajo formales 2, tenía 47 años, es casado, licenciatura terminada y tenía 2 hijos. La actividad que realizaba como profesor de telesecundaria es de naturaleza intelectual. Tenía 28 años de servicio. Su tipo de contratación era por Tiempo Indeterminado. La jornada de trabajo diurna, comprendida entre las 8:00 am y las 2:00 p.m. de lunes a viernes. Refirió que las horas que dedicaba, posterior a su jornada de trabajo, para apoyar en el reforzamiento a sus estudiantes era porque a él le gustaba, no eran remuneradas. Mencionó que su salario mensual aproximado era de \$20,000, el cual le era depositado, éste era superior al mínimo legal. Contaba con seguro social (ISSSTE), además de dos seguros de vida privados. Dentro de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que indicó estuvieron relacionados con la salud de sus estudiantes, él expresó no tener protección alguna. Disponía de un reglamento institucional que aplicaba a los estudiantes y uno laboral por parte de la SEP.

Algunos de los derechos que recordó fueron recibir servicio médico, solicitar hasta tres permisos al año para atender situaciones familiares o personales -sólo una vez en sus 28 años de servicio ha solicitado permiso-, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, útiles escolares, papelería, seguro institucional (además de los que él de manera privada contrató), apoyo para lentes, créditos para adquirir vehículo. El trabajador señaló que su ambiente de trabajo era favorable pues los tres docentes y el personal de apoyo se han acoplado a la forma de trabajo de la telesecundaria, él afirmó que su jefe tenía un lado muy humano. Lo que más le agrada de su trabajo, el cual calificó como una actividad noble, es trabajar con niños y ver cómo crecen desde el primer año que ingresan hasta que egresan, apoyarlos ante sus dificultades económicas o familiares, sobre todo la oportunidad que ha tenido de acompañar en al menos tres ocasiones a sus exalumnos que se gradúan de la universidad. Para él nada resulta desagradable en su trabajo, sus padres fueron maestros, él creció viendo a su mamá dar clases a personas de la tercera edad y desde entonces deseó ser maestro. Su mayor logro es su familia, brindarles educación. Se encontraba satisfecho en el plano laboral. Por cuanto ve a las expectativas laborales a corto o mediano plazo era obtener una dirección para apoyar desde ese espacio.

El Trabajador 2 mencionó que en el plano económico no tenía preocupación; sin embargo, si pudiera tener un aumento para él sería mejor. Su jornada laboral le permitía comer y cenar con su familia, acompañar a sus hijos a sus actividades, participar en las labores del hogar. Además, dedicaba tiempo a sus pasatiempos los cuales consistían en jugar fútbol una vez a la semana, andar en bicicleta dos veces a la semana y leer. Mencionó que no ha tenido problemas familiares con motivo de su trabajo, salvo porque suele dedicar tiempo por las madrugadas para revisar en casa los trabajos de sus estudiantes y en dos ocasiones su esposa habló con él al respecto. Cuenta con el apoyo de su esposa, quien también trabaja. Consideró que tanto él como su familia son felices con sus condiciones laborales.

### Estudio de caso TF3F

La trabajadora 3 con condiciones de trabajo formales tenía 50 años, estaba casada, estudió una licenciatura y tenía 3 hijos. Es trabajadora al servicio del estado desde hace 23 años. Comenzó como trabajadora por tiempo determinado -durante tres años-, posteriormente por tiempo indeterminado. Tiene una jornada de trabajo diurna, de 8:00 a.m. a 3:30 p.m., de lunes a viernes. El salario que percibía era superior al mínimo legal, \$12,500 quincenales. Por al menos cuatro años trabajó hasta 18 horas diarias, sin que las horas extraordinarias le fueran remuneradas, un problema de salud la hizo decidir no hacerlo más. Dado que trabaja para la secretaría de salud conoce y aplica las medidas de seguridad e higiene que le asignan: usar uniforme, bata, zapatos antiderrapantes, sigue las normas oficiales mexicanas. Los derechos que tiene como trabajadora son el pago de salario, licencia por maternidad, permiso de guardería, permisos económicos, dos periodos vacacionales, además de uno por mediano riesgo, prima vacacional, aguinaldo, prestaciones por el día del trabajador, el 10 de mayo, etc. Como encargada de su departamento, la trabajadora consideró que el ambiente laboral era favorable pues imperaba el respeto entre sus compañeros. Un aspecto agradable para ella fue la libertad que tiene para diseñar estrategias de intervención, por lo cual se encontraba satisfecha laboralmente, máxime que fue la primera profesionalista de su área en la región serrana. Por cuanto ve a expectativas laborales a corto plazo es actualizarse, a mediano y largo plazo lograr que a nivel nacional se reconozca la labor que realizan en el área de la nutrición.

La trabajadora indicó que con su actividad ha logrado sostener a su familia, en conjunto con su esposo, brindarles un hogar, educación, salud e incluso apoyar a otras personas. Pese a ello, señaló que su salario no es suficiente para atender su salud. Por las mañanas y tardes convive con su familia, así como los fines de semana. Entre sus pasatiempos mencionó leer, salir a tomar un café con su familia, asistir a eventos culturales. Refirió que la principal problemática que ha tenido a raíz de su trabajo tenía que ver con la distribución del tiempo para poder atender a su familia. Desempeñar el trabajo con pasión y brindar la atención que merecen los pacientes es fundamental para la trabajadora

### Estudio de caso TF4F

Respecto a la trabajadora 4, tenía 36 años, era soltera. Estudió el bachillerato y tenía 2 hijos. Es trabajadora al servicio del estado, el tipo de contratación era por tiempo indeterminado, aunque comenzó con un contrato por tiempo determinado. Su jornada de trabajo era diurna, con un horario de 8:00 a.m. a 2:30 p.m. de lunes a viernes. Suele trabajar hasta tres guardias extraordinarias por quincena las cuales le son pagadas o bien restituidas con tiempo libre. Percibe 4,500 quincenales, cantidad que le depositan en su nómina y supera el mínimo legal establecido por la ley. El ISSSTE le brinda servicios de salud a ella y su familia, no cuenta con un seguro de vida. Dispone de medidas de seguridad e higiene mismas que atiende en el desempeño de su actividad y al tratar con pacientes, además mencionó que cuenta con un reglamento interno de trabajo. Entre sus derechos como trabajador se encontraban aguinaldo, solicitar permisos económicos, pases de salida, solicitar créditos, tres periodos vacacionales -uno de una semana y dos de dos semanas-, prima vacacional, becas para sus hijos. La trabajadora señaló que el ambiente de trabajo era favorable pues el trato con sus compañeros era bueno, aunque llegaban a presentar desavenencias las resolvían. Se encontraba satisfecha con su actividad pues tenía la posibilidad de apoyar a las personas que lo necesitaban. Consideraba como su mayor logro el cumplir con su trabajo como le era requerido y sin recibir queja alguna sobre la documentación que maneja. Cuando se le preguntó sobre sus expectativas laborales indicó que no se las había planteado, pero que el hecho de que le señalaran las funciones que debía desempeñar la limitaba en lo que ella pudiera llegar a proponerse pues no podía salirse del protocolo.

Si bien la trabajadora formal 4 expresó que con su salario cubría la necesidad de comida, vestido, educación y servicios que requería su familia no creía que fuera necesario para atender todas sus necesidades, por eso es que solía hacer horas extras y cubrir guardias. Su jornada de trabajo le permitía convivir con su familia tanto entre semana como sábados y domingos, solían salir a desayunar o comer los fines de semana e ir a misa. Su pasatiempo personal era salir a caminar, destinaba una hora u hora y media para ello. Un problema que consideró había derivado de trabajar y estudiar a la vez el bachillerato hacía algunos años fue el haber destinado menos tiempo para el cuidado de sus hijos.

#### **Estudio de caso TF5F**

La trabajadora 5 con condiciones de trabajo formales tenía 40 años al momento de la entrevista. Su estado civil era casada, estudió una licenciatura y tenía 2 hijos. Se desempeñaba como trabajadora al servicio del estado desde hace trece años. El tipo de contratación era por tiempo indeterminado, con una jornada de trabajo diurna, de 8:00 a.m. a 3:30 p.m. de lunes a viernes. Afirmó que recibía en ese momento \$4,500 porque le estaban descontando unos créditos que había solicitado, por lo cual su salario era superior al mínimo legal. El ISSSTE le proporcionaba servicios médicos a ella y su familia. Contaba con un seguro que les proporcionaba la institución donde labora, así como uno privado que ella contrató. Como profesional de la salud observaba medidas de seguridad e higiene en el trabajo relacionadas con el uniforme, limpieza, etc. Disponía de un reglamento interno de trabajo. Los derechos como trabajadora eran solicitar permisos de salida, constancias de incapacidad, dos periodos vacacionales ordinarias y unas denominadas de mediano riesgo, prima vacacional, estímulos por asistencia, prestación de FOVISSSTE. El trabajador señaló que el ambiente de trabajo era favorable, pues llevaba una relación de amistad con sus compañeros, en el caso de su jefe inmediato solía haber fricciones, las cuales asociaba al estrés al cual estaban sometidos. Se encontraba satisfecha laboralmente pues siempre ha tenido la oportunidad de recibir capacitación. La falta de compromiso de algunos miembros del personal era algo que le desagradaba de su trabajo. Su mayor logro consistía en demostrarse a sí misma que podía desempeñar su actividad, mantenerse actualizada, además de que, en conjunto con el salario de su esposo, construyó su casa.

Para la trabajadora su salario era suficiente debido a que lograba cubrir las necesidades de su familia. Además, convive con ellos durante toda la semana, realizan actividades en común, ella y su esposo acompañan a sus hijos en las actividades que realizan. Algunos de sus pasatiempos personales son ir al gimnasio y caminar. El hecho de que las capacitaciones que recibe requieran mucho de su tiempo es una problemática que advierte derivada de su trabajo, pues desearía pasar más tiempo con sus hijos.

A manera de síntesis se detallan en la Tabla 2 la jornada de trabajo, salario y prestaciones de los trabajadores formales.

**Tabla 2**

*Resumen de las condiciones laborales de trabajadores formales*

## Condiciones laborales de Trabajadores Formales

Trabajador	Jornada de trabajo	Salario	Prestaciones
TF1F	7 horas y media, no excede el límite legal	4.3 veces el mínimo legal	Las establecidas en la ley
TF2M	6 horas, no excede el límite legal	3.8 veces el mínimo legal	Las establecidas en la ley
TF3F	7 horas y media, no excede el límite legal	4.8 veces el mínimo legal	Las establecidas en la ley
TF4F	6 horas y media, no excede el límite legal	1.7 veces el mínimo legal	Las establecidas en la ley
TF5F	7 horas y media, no excede el límite legal	1.7 veces el mínimo legal	Las establecidas en la ley

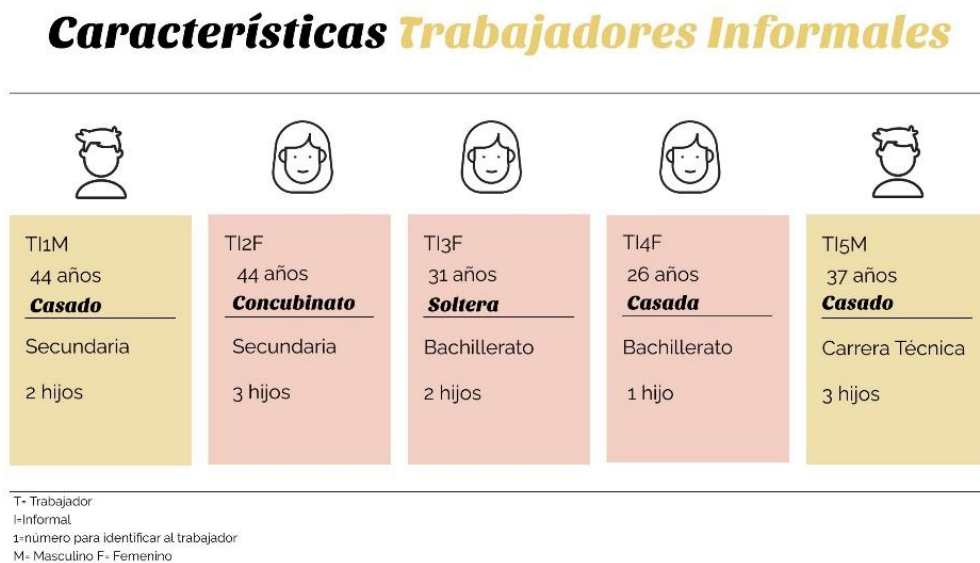
Como se observa en la tabla 2, todos los trabajadores disfrutaban de condiciones laborales acorde a lo establecido en la Ley, su salario es superior al mínimo legal y disfrutaban de los derechos y prestaciones que la legislación laboral les concede. Si bien una de las trabajadoras no disponía de seguro médico, el resto de los trabajadores sí. Incluso, tenían la posibilidad de contratar seguros de vida privados. Además, los trabajadores mencionaron estar satisfechos con el trabajo que desempeñaban. Sus expectativas laborales estaban enfocadas en recibir el reconocimiento por su labor, seguir capacitándose, obtener un ascenso y jubilarse. Dado que su jornada de trabajo era acorde a la ley, todos disponían de tiempo entre semana para convivir con su familia, además de en sus días de descanso. Los cinco trabajadores destinaban también un espacio del día para actividades de ocio y recreación. Las razones por las que tres de los trabajadores indicaron tener problemas fueron el tiempo que debían dedicar a capacitarse, la manera en cómo debían distribuir su tiempo, la dificultad para estudiar, trabajar y atender la familia.

Ahora corresponde analizar lo vertido por los trabajadores informales durante las entrevistas, previo a la descripción de sus condiciones laborales se detallan en la figura 2 sus características personales.



**Figura 2**

*Características de los trabajadores informales*



#### **Estudio de caso T11M**

El trabajador con condiciones de trabajo informal 1 tenía 44 años al momento de ser entrevistado, era casado y tenía 2 hijos. Estudió la secundaria en el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. El tipo de contratación era por obra. Su jornada era diurna, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. - superior al máximo legal- de lunes a viernes. En ocasiones solía trabajar sábado y domingo. Su salario era de \$2,500 semanales, superior al mínimo legal, el pago era en efectivo. No disponía de seguro médico. No disponía de un reglamento de trabajo, uniforme, ni medidas de seguridad e higiene; sin embargo, al trabajar con electricidad y gases debía poner atención al manipularlos. El único derecho del que disfrutaba como trabajador era el pago de su salario. Los descansos que llegaba a tener eran cuando se quedaba sin trabajo. No tenía compañeros de trabajo. La relación con su jefe la clasificó como buena. Refirió que lo que más le agradaba de su actividad era armar tuberías y cableado, lo incómodo era destapar cañerías. Su mayor logro como trabajador era el reconocimiento que se había ganado como plomero y electricista, tener la confianza de su jefe. Su expectativa laboral a mediano plazo era tener sus propios trabajadores para ofrecer servicios en esa área.

Aun cuando el trabajador cubría gastos del hogar, vestimenta y escuela de su familia, consideraba que su salario no era suficiente. Hasta hace tres años, su pasatiempo era jugar fútbol. Cuando llegaba a tener un tiempo libre -por la tarde- solía salir a dar una vuelta con su familia y comprarse un refresco. No indicó tener problemas familiares derivados de su trabajo.



### Estudio de caso T12F

La trabajadora con condiciones de trabajo informal 2 tenía 44 años. Estaba terminando una relación con su concubino, con quien procreó tres hijos. Estudió la secundaria. El tipo de contratación era por tiempo determinado (5 meses), desempeñaba su trabajo en una institución municipal desde hacía 3 años. Su jornada de trabajo era diurna, de 8:00 a.m. a 3:30 p.m. En las ocasiones en las que laboraba horas extraordinarias, éstas no le eran remuneradas. Su salario quincenal era de \$4,585, superior al mínimo legal. No contaba con seguro médico o de vida; sin embargo, en caso de requerir medicamento le apoyaban con la compra o, en caso de que ella lo comprara, reembolso. No conocía las medidas de seguridad e higiene que debía seguir en el trabajo, excepto las establecidas por la contingencia establecida por la COVID-19. Tampoco tenía un reglamento interno de trabajo. Sus derechos como trabajadora eran recibir su salario, parte proporcional de aguinaldo y prima vacacional. Aunque la trabajadora indicó que el trato con sus compañeros y jefe inmediato era bueno, también refirió que como son 11 las personas con quienes labora. Solían tener problemas con sus compañeros, por lo cual trataba de concentrarse en su actividad.

Lo que más le agradaba a la trabajadora era atender a los habitantes de zonas vulnerables, aunque el hecho de no disponer de las herramientas para brindarles el apoyo que requerían era lo que le disgustaba. Refirió que su mayor logro laboral era haber conseguido ese empleo y atender a las personas. Dentro de sus expectativas a largo plazo estaba estudiar la preparatoria y, posteriormente, trabajo social. La trabajadora consideró que su salario era suficiente para cubrir sus necesidades, dentro de las cuales mencionó, gastos de despensa, luz, agua, debido a que sabía administrar su dinero. El tiempo que suele destinar para convivir con sus familias era de dos horas por las tardes. Sus pasatiempos estaban asociados con escuchar música y descansar después de terminar el quehacer del hogar. Manifestó tener problemas con su expareja derivados de su actividad laboral, pues éste le cuestionaba el número de horas que estaba fuera del hogar y la desatención del hogar.

### Estudio de caso T13F

La trabajadora con condiciones de trabajo informal 3 tenía 31 años, estudió el bachillerato. Era soltera y tenía 2 hijos. Tenía 4 años y 3 meses trabajando, no disponía de un contrato de trabajo, aunque firmó un documento al iniciar y solicitó una copia, no se lo proporcionaron. Puede entenderse que el tipo de contratación era por tiempo indeterminado. La jornada de trabajo era diurna, de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., lo cual excede la jornada de trabajo establecida en la LFT. Además, debe laborar un par de horas los domingos por la tarde. Trabajaba horas extraordinarias, las cuales no le eran remuneradas. El salario que percibía era de \$2,200 quincenales, inferior al mínimo legal, cantidad que le pagaban en efectivo o transferencia. No disponía de seguro médico ni de vida. Las medidas de higiene estaban relacionadas con la limpieza que debía tener como cocinera, no refirió alguna medida de seguridad. No le informaron sobre el contenido del reglamento de trabajo al ser contratada. Sin embargo, refirió que cuando llega a acumular tres retardos le cuenta como una falta, en esos casos le descuentan el pago de los días sábado y domingo. Durante el periodo de contingencia por la Covid-19 ella debió presentarse a laborar de manera normal. Anteriormente, en cada cambio de ciclo escolar le daban vacaciones pagadas. Ahora, sólo le autorizan tres días. No recibe prima vacacional, pero sí aguinaldo. La trabajadora señaló que el ambiente de trabajo con sus compañeros era favorable pues se llevaban bien.

Trataban de mantenerse unidas, dado que su patrona además de ser exigente tenía un estado de ánimo voluble que incidía en el trato hacia sus trabajadoras. Lo que más le agradaba de su trabajo era el contacto con los niños, lo desagradable era el hecho de que su patrona no respetara los horarios de trabajo, les llamara incluso en sus horas de descanso, les obligaba a estar disponibles las 24 horas del día por si requería algo.

te puedo hacer el comentario que ayer eran las 11 de la noche y ella me estaba marcando y todavía me regaña en la mañana por qué no le contesto uno tiene que dormir, es lo que no me gusta (fragmento de Entrevista TI3F).

Se encontraba insatisfecha en su trabajo, pues pese a su esfuerzo y desempeño veía que no había posibilidad de un ascenso. Consideraba como su mayor logro el hecho de que los niños la reconocieran al egresar y encontrárselos en la calle. Por cuanto ve a sus expectativas laborales a mediano plazo se encontraba el deseo de independizarse, emprender un negocio y establecer sus propios horarios. Para la trabajadora su salario no era suficiente, pues debía priorizar la compra de algunos productos para satisfacer otras necesidades. El tiempo que dispone para convivir con su familia lo dedica a conversar con ellos sobre lo que hicieron. Cuando no está cansada, uno de sus pasatiempos es ver la televisión. Sobre su trabajo expresó:

ahora sí que estoy más ahí por necesidad que por otra cosa, yo creo que si no tuviera esa patrona y respetara mis horarios yo sería feliz. Y de mi familia pues soy feliz con mi familia, sí trató de qué el rato que estemos juntos pues sea agradable y sea satisfactorio para todos, no sólo para uno. Trato de dejar mis frustraciones fuera de mis hijos para, ahora sí que, para no afectar mi entorno familiar y como me toca ser papá y mamá entonces tengo que ser un poquito más estable, aunque se me caiga el pelo, entonces si tengo que ser como más centrada en lo que hago y cómo lo hago para poder levantar (fragmento de entrevista TI3F).

#### **Estudio de caso TI4F**

La trabajadora con condiciones de trabajo informal 4 tenía 26 años, con bachillerato concluido. Era casada y tenía 1 hijo. Desde hace 3 años trabajaba como empleada de mostrador, no firmó contrato, por lo que conforme a la LFT su tipo de contratación era por Tiempo indeterminado. Debido a que estaba estudiando una licenciatura de lunes a viernes, su jornada de trabajo era mixta, de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. los sábados y domingos. Es decir, su jornada de trabajo era superior al máximo legal establecido en la ley. Su salario por día era de \$140, recibía comisiones sobre lo que vendía, por lo cual llegaba a ganar \$180 o \$200 en un buen día. El pago era en efectivo. No disponía de seguro médico, medidas de seguridad e higiene en el trabajo

Tampoco contaba con reglamento interno de trabajo, sólo manuales que le indicaban cómo hacer las ventas de planes. El único derecho que tenía como trabajador era el pago de su salario y aguinaldo. La trabajadora señaló que el ambiente de trabajo con sus compañeros era favorable, en el caso de su patrón

Pues mi patrón es una persona que no le importan sus empleados, tenemos algún problema y no resuelve nada. No me llevo mal ni me llevo bien tampoco, pero si me he dado cuenta que somos quienes estamos al frente de su negocio, que si nosotros tenemos una mala actitud, el negocio no vende en cambio si tenemos una buena actitud a él le beneficia entonces, se me hace muy injusto que cuando nosotros se nos presenta algún problema él no lo resuelve (Fragmento de entrevista TI4F).

Lo que más le agradaba de su trabajo era que estaba tranquila durante el día sin recibir órdenes. Respecto a lo que le desagrada indicó:

Lo que más me desagrada es eso de mi patrón que no le interesan sus empleados pues sí, por ejemplo, ahorita que fue lo del aguinaldo no lo hizo conforme a la ley. Entonces todavía nos mandó un papel donde dice que firmemos que estemos conformes que fue de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. O sea, todavía me dio armas para yo buscar cómo están los aguinaldos, entonces no me pagó el aguinaldo como debería de ser. Firmé sólo porque tenía mucha necesidad, siento que si no hubiera firmado me hubiera quitado lo del aguinaldo

La trabajadora consideró que no ha tenido ningún logro laboral. Además, pretende desempeñar la actividad para la que está estudiando. Aunque calificó su salario como miserable, con ese ingreso llega a comprarse zapatos cuando lo requiere, pagar transporte e incluso sus alimentos, pero no cubre las necesidades de su familia. Son sus padres y esposo quienes la apoyan en ese sentido. Sólo convivía con su familia entre semana, aunque ese tiempo era limitado, lo cual la ha llevado a pensar en renunciar pues su hija tiene 4 años y, entre la escuela y su trabajo, la está colocando en un tercer plano. Tampoco tiene pasatiempos. Debido a que estudia enfermería y debe realizar prácticas, al llegar a su casa debe bañarse y sanitizarse, entre la limpieza y preparar la comida, para cuando concluye el cansancio la lleva a preferir no salir.

### **Estudio de caso TI5M**

El trabajador con condiciones de trabajo informal 5 tenía 37 años, estudió una carrera técnica. Era casado y tenía 3 hijos. Tenía una antigüedad laboral de un año, aunque comenzó con un contrato por tiempo determinado de cuatro meses, ahora disponía de un tipo de contratación por tiempo indeterminado. Su jornada de trabajo era diurna, de lunes a sábado, de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., laboraba 10 horas diarias, esto es, una jornada superior a la establecida en la ley. Además, solía trabajar horas extraordinarias no le eran remuneradas. El salario que percibía era de \$2,000 semanales, superior al mínimo legal, le pagaban en efectivo, excepcionalmente por transferencia. Las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que debía seguir era el uso de zapatos, casco y guantes adecuados para realizar las obras, los cuales le son proporcionados por su patrón. Debido al riesgo que tiene como trabajador su patrón le proporciona un seguro médico -sólo lo cubre a él, no a su familia-, aún no recibía vacaciones, tampoco prestaciones, en lugar de aguinaldo lo que le entregaron fue una compensación. El trabajador señaló que el ambiente de trabajo era favorable pues se apoyaban entre compañeros. Lo que le desagradaba de su actividad era laborar horas extraordinarias sin que le fueran pagadas. Para él su mayor logro laboral era la oportunidad que le habían dado en empleos previos, aun cuando no tenía el perfil que solicitaban. Su expectativa laboral a corto plazo era emprender un negocio personal, pues, aunque cubría la mayoría de las necesidades de su familia, el salario que recibía no era suficiente. Además, no le quedaba mucho tiempo para convivir con su familia. El domingo lo destinaba para platicar con sus hijos y si el día estaba soleado, podían visitar la presa del municipio o algún lugar cercano, ese para él era su pasatiempo.

El problema que se presentó con su familia, derivado de un empleo anterior, fue el haber tenido que mudarse a otro lugar y desatender a su familia. Es por lo que, decidió regresar a Jalpan y buscar un empleo aquí.

Para recapitular lo expresado por los trabajadores informales en sus entrevistas se elaboró la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Resumen de las condiciones laborales de trabajadores informales*

## Condiciones laborales de Trabajadores Informales

Trabajador	Jornada de trabajo	Salario	Prestaciones
T11M	9 horas diarias, excede el límite legal	2 veces el mínimo legal	Ninguna
T12F	7 horas y media al día, no excede el límite legal	1.7 veces el mínimo legal	Vacaciones, prima vacacional aguinaldo, reembolso de gastos en medicamentos
T13F	9 horas al día, excede el límite legal	Inferior al mínimo legal	Aguinaldo, vacaciones esporádicas
T14F	10 horas diarias, excede el límite legal	Inferior al mínimo legal	Aguinaldo inferior al establecido en la ley
T15M	10 horas diarias, excede el límite legal	1.6 veces el mínimo legal	Sólo una compensación

De la tabla 4 se desprende que cuatro de los cinco trabajadores laboran una jornada de trabajo superior a la establecida en la Ley Federal del Trabajo; en tanto que el salario de dos de los trabajadores (T13F y T14F) es inferior al salario mínimo diario y a dos no les reconocen ninguno de los derechos que la ley consagra a su favor, aunado a que dicho salario es inferior al mínimo legal. Sólo uno de los trabajadores disponía de seguro médico, el resto de los trabajadores no. Tales condiciones propiciaron que una de las trabajadoras mencionara estar insatisfecha en su trabajo y otra más no haber tenido ningún logro laboral. Sus expectativas laborales estaban orientadas a lograr mejores condiciones de trabajo, ya sea estudiando y desarrollando una profesión o bien emprendiendo un negocio personal. Era limitado el tiempo que tenían para convivir con su familia e incluso para destinar a algún pasatiempo, de ahí que trataran de empatar su tiempo de descanso con la convivencia familiar. Dos de las trabajadoras expresaron tener problemas derivados de su actividad laboral, una de ellas estaba separándose de su pareja por ese motivo, la otra había pensado en abandonar su trabajo en varias ocasiones.

### **DISCUSIÓN**

Los resultados derivados del análisis de las entrevistas a los trabajadores formales e informales corroboran los hallazgos de Sánchez y García (2017) pues la satisfacción laboral expresada por los trabajadores formales -quienes disfrutaban de mejores condiciones laborales-, distaba de la satisfacción expresada por los trabajadores informales, a quienes no se les reconocían todos los derechos que la ley establece a su favor. Además, mientras que los trabajadores con una educación universitaria tenían una jornada de trabajo menor al máximo legal, los trabajadores informales -quienes solo habían estudiado secundaria, bachillerato y, en el mejor de los casos una carrera técnica- laboraban entre 9 y 10 horas diarias, sólo uno de ellos tenía una jornada acorde a la legislación laboral. La situación de los trabajadores informales se agudizaba pues dos de ellos percibían un ingreso inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en tanto que los trabajadores formales obtenían entre 1.7 y 4.3 veces el salario mínimo.

Los trabajadores formales tenían mejores oportunidades para conciliar la vida laboral, familiar y personal en comparación con los trabajadores informales. Destacó el caso de las mujeres trabajadoras con condiciones informales de trabajo pues presentaban mayores dificultades para armonizar el plano laboral, personal y familiar, debiendo priorizar el primero sobre los otros, coincidiendo con los resultados encontrados por Hernández e Ibarra (2019). Si bien en las entrevistas no se puntualizó sobre el sistema de educación (pública o privada) en el que los trabajadores formales estudiaron la licenciatura -como lo hicieron Murillo y Montaña (2018)-, las condiciones laborales de los trabajadores universitarios eran mejores en comparación con las de los trabajadores con un nivel de escolaridad menor.

De la investigación se desprende que, otro de los factores que pudieran estar relacionados con la posibilidad de conciliar los distintos roles de los trabajadores y trabajadoras es el contar con una pareja, que además de compartir las actividades del hogar contribuya al sostenimiento económico; sin embargo, es necesario que en futuras investigaciones se indague más al respecto del sistema familiar para corroborar o refutar esa conjetura. El objetivo de este trabajo consistía en conocer las condiciones laborales de los entrevistados y determinar la manera en cómo éstas incidían en el desarrollo de sus familias, encontrándose que aquellas familias cuyos trabajadores laboraban bajo los lineamientos de las leyes laborales podían satisfacer mayormente las necesidades de alimentación, vestido, educación y en general los gastos del hogar, contaban con tiempo para distribuirlo entre la familia y su persona, en tanto que los trabajadores a quienes no se les garantizaban las condiciones mínimas contenidas en las normas jurídicas renunciaron de manera tácita a las mismas, anteponiendo la existencia de una fuente de ingresos por encima de sí y de sus familias.

Ahora bien, dado que la tasa de informalidad laboral en el cuarto trimestre de 2020 y del primer trimestre de 2021 en Querétaro se mantuvo fija en un 33.8 % (INEGI, 2021) y los hallazgos derivados del presente estudio se concluye que no basta con la normativización positiva de las condiciones ideales en las que debe presentarse un trabajo digno para transformar las estructuras sociales, ni las condiciones mínimas de desarrollo de los trabajadores. Es apremiante que los organismos e instituciones encargadas de inspeccionar que los patrones cumplan con sus obligaciones emprendan acciones afirmativas para garantizar la transformación de las condiciones de los trabajadores sin importar su escolaridad. De ese modo se logrará una correspondencia entre el carácter abstracto de las normas laborales y la individualidad de los casos concretos de los trabajadores.

Por último, el derecho positivo poco ha incidido en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores contratados en condiciones informales, así como de sus familias, por lo cual este estudio diagnóstico permitirá emprender proyectos de intervención que orienten a quienes estén interesados en la defensa individual o colectiva de sus derechos.

#### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Autónoma de Querétaro, quien por medio del Fondo para el Desarrollo del Conocimiento (FONDEC) UAQ-2019 aportó los recursos financieros para llevar a cabo la investigación titulada Diagnóstico de las condiciones laborales y su relación con el desarrollo de las familias jalpenses de la que se derivan los hallazgos vertidos en el presente artículo.



**REFERENCIAS**

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. (24<sup>a</sup>. ed.). Argentina: Lumen
- Andrade, E. (2017). Veracruz en el Congreso Constituyente 1916-1917. Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.  
<https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/VeracruzCongresoConstituyente2.pdf>
- Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27, 3–22.  
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- Atienza, M. (2004). *El sentido del Derecho*. 2da. Ed. España. Ariel Derecho.
- Baez T., X., & Galdames G., C. (2005). "Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo". *Revista de Psicología*, XIV (1), 113-123. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26414109>
- Cárdenas, N., & Guerra, E. (2017). De revolucionarios a legisladores. El proceso político del Congreso Constituyente de 1916-1917. *Política y Cultura*, 48, 9–36.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n48/0188-7742-polcul-48-00009.pdf>
- CPEUM. Art.5. 5 de febrero de 1917. // *Diario Oficial de la Federación*. (2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Consultada en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf)
- Cruz, M., López, E., Cruz, R. & Llanillo, M. E. (2016). El estrés laboral en México en La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico administrativa. *Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas*. San Juan del Río Querétaro: Ecorfan. Consultado en [https://www.ecorfan.org/actas/A\\_1/32.pdf](https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf)
- de Lara, M. (2018). Derecho al trabajo y trabajo precario en México. *DÍKÉ. Revista de Investigación En Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 11(22), 165–190.  
<https://doi.org/10.32399/rdk.11.22.529>
- Escobedo, J. J., & Moreno, J. O. (2020). Transición Y Persistencia En El Ciclo Formal- Informal En México: El Papel Del Capital Humano. In *Revista de Economía* (Vol. 17, Issue 1).
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. Morata.
- García, E. (2013). *Positivismo jurídico, realismo sociológico y iusnaturalismo*. (9a. ed.). Fontamara.
- Gómez, R. G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54–72. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a04.pdf)
- Haba, E. P., "Metodología realista–crítica y ética del razonamiento judicial (Realismo jurídico como alternativa práctica al discurso normativista de los jueces)" en: *Doxa, Cuadernos de Filosofía del derecho* 25 (2002), Departamento de Filosofía del Derecho, Universidad de Alicante, España.
- Hernández, M. del P., & Ibarra, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 86, 159–184.  
<https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Hierro, L. (2000). Realismo jurídico. En Ernesto Garzón Valdés y Francisco J. Laporta (Ed.), *El Derecho y la Justicia* (2a ed., Vol. 11, p. 560). Editorial Trotta.



INEE. (2010). Tasa de ocupación según nivel de escolaridad (2009). <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/04/RE02a-2010.pdf>

INEGI, Poder ejecutivo del Estado de Querétaro. (2017). Anuario estadístico y geográfico de Querétaro 2017. 454. [https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF\\_Docs/QRO\\_ANUARIO\\_PDF.pdf](https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/QRO_ANUARIO_PDF.pdf)

Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Madrid: Morata.

Ley Federal del Trabajo. (1970). [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)

Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas, Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Martínez, J. R. (2015). El estrés laboral como riesgo de trabajo dentro de la legislación mexicana [Colegio Universitario del Distrito Federal]. [https://www.academia.edu/40641475/EL\\_ESTR%C3%89S\\_LABORAL\\_COMO\\_RIESGO\\_DE\\_TRABAJO\\_DENTRO\\_DE\\_LA\\_LEGISLACION\\_MEXICANA](https://www.academia.edu/40641475/EL_ESTR%C3%89S_LABORAL_COMO_RIESGO_DE_TRABAJO_DENTRO_DE_LA_LEGISLACION_MEXICANA)

Massini, C. I. (1978). *Sobre el realismo jurídico: el concepto de derecho, su fundamento y su concreción judicial*. Abeledo-Perrot.

Murillo, F., & Montaña, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Redie, Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56–68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

Morales, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, 82, 257–277. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, H. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa: cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Trabajo decente*. Recuperado el 21 de mayo de 2022, a partir de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Páramo, P. (2013). *La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación*. (2ª. ed.) Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.

Peláez, C., & Rodríguez, S. A. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/riegcm/v6/2395-9185-riegcm-6-e494.pdf>

Romero, J., López, V., & Sánchez, G. (2018). Las condiciones laborales en la industria de los servicios empresariales intensivos en conocimiento (SEIC) en México en el nuevo siglo. *Análisis Económico* Núm, XXXIII (83), 145–175.

Sánchez, M. G., & García, Ma. D. L. E. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Simons, H. (2011). *El estudio de caso: teoría y práctica*. Madrid: Morata.

Suárez, N.C. & Restrepo, D. (2005). Teoría y práctica del Desarrollo Familiar en Colombia. Manizales. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 3 (1), 1-28

Viveros, E.F. (2008). Aproximaciones conceptuales al Desarrollo Familiar. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/305700390\\_Aproximaciones\\_conceptuales\\_al\\_Desarrollo\\_Familiar](https://www.researchgate.net/publication/305700390_Aproximaciones_conceptuales_al_Desarrollo_Familiar)