

Precarización del empleo en Morelia, Michoacán, México. *Precarization of employment in Morelia, Michoacán, México.*

*Arcadio González Samaniego¹
José Alfredo Uribe Salas²*

Recibido: 27 de febrero de 2018 Aceptado: 25 de junio de 2018

RESUMEN

Se denomina precarización del empleo a un proceso continuo de degradación en las condiciones laborales. La precariedad no es exclusiva de países emergentes ni de las clases sociales más desfavorecidas, se presenta en todos los países y clases. La ciudad de Morelia, Michoacán, cuenta con un bajo nivel de desempleo, no obstante, la calidad del empleo ofertado en cuanto a ingreso y prestaciones laborales es deficiente, afectando a la población que depende de ellos. El objetivo del estudio es elaborar un Índice de precariedad del empleo en Morelia, utilizando el modelo propuesto por Rubio (2010). Este modelo analiza por separado las dimensiones de temporalidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral, siendo la fuente de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). El Índice de Precariedad resultante para Morelia es de 33%, menor que el de Michoacán (52%) y México (38%). Se advierte una tendencia creciente, lo que muestra un paulatino deterioro de la calidad del empleo.

Palabras clave: Empleo, trabajo decente, trabajo precario

ABSTRACT

It is called precarization of employment to a continuous process of degradation in working conditions. Precarity is not exclusive to emerging countries or to the most disadvantaged social classes, it occurs in all countries and classes. The city of Morelia, Michoacán, has a low level of unemployment, although the quality of employment offered in terms of income and labor benefits is deficient, affecting the population that depends on them. The objective of the study is to develop a Job Precariousness Index in Morelia, using the

¹ M.A. Arcadio González Samaniego. Estudiante del Doctorado en Ciencias del Desarrollo Regional en el Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en Morelia, Michoacán, México. arcgonza@hotmail.com

² Dr. José Alfredo Uribe Salas. Profesor investigador de tiempo completo titular "C" adscrito a la Facultad de Historia de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en Morelia, Michoacán, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel II. jausalas@gmail.com

model proposed by Rubio (2010). This model analyzes separately the dimensions of temporality, insufficient salary and lack of job protection, being the source of information the National Survey of Employment and Occupation. The resulting Precariousness Index for Morelia is 33%, lower than that of Michoacán (52%) and Mexico (38%). There is a growing trend, which shows a gradual deterioration in the quality of employment.

Keywords: Employment, decent work, precarious work.

JEL: I31, J21 y J83.

INTRODUCCIÓN

Un componente clave para el desarrollo de un territorio es contar con empleos que permitan a la población dependiente de ellos tener una vida digna (Samaniego, 2014). El trabajo es uno de los componentes más importantes de la vida de una persona, ya que es la fuente de donde se satisfacen las necesidades materiales básicas; cuando no se tiene éste se presentan grandes dificultades para que las personas puedan cubrir esas necesidades mínimas vitales y otras secundarias que les permitan alcanzar una calidad de vida decente (Cutiva, 2014).

Se puede caracterizar al empleo típico o normal como aquel que tiene un contrato de plazo indeterminado, de tiempo completo, con un único y claramente identificable empleador, ejecutado en un solo domicilio y protegido por la legislación laboral y las convenciones colectivas (Galín en Perelló, 2014).

El término *precario* es un derivado de latín *precarius*, que se refiere a lo que se obtiene por medio de la petición, las súplicas y el ruego. En el derecho romano, *precarium* era un tipo de contrato de arrendamiento inseguro, donde el arrendador en todo momento se encontraba sometido al riesgo de reclamo del bien por parte del propietario (Cuevas, 2015).

A partir del desmantelamiento de los estados de bienestar en la década de 1980, como consecuencia de la aplicación a nivel mundial de políticas reformadoras como consecuencia de la crisis del modelo fordista (Bayón, 2006; Beck, 2000; Rojas, 2008; Salvia y Tissera, 2002), se comenzaron a deteriorar las condiciones laborales de la masa trabajadora en los países donde se aplicaron. Es entonces cuando se comenzó a poner más atención al fenómeno, explicando la aparición de una nueva forma de precariedad laboral en algunas de las economías avanzadas de Europa. Alrededor del mundo se manifiesta el deterioro de la calidad del empleo con características tales como la pérdida de protección social, la inestabilidad laboral y las bajas remuneraciones (Julián, 2014; Solís, 2014). En los países con economías en vías de desarrollo son más palpables estas características; a pesar de ello, no son exclusivas de estas nacio-

nes, observándose también en países europeos o en Estados Unidos (Sotelo, 2003; Beck, 2000).

A finales del siglo pasado se consideraba a las formas de empleo que se encontraban fuera del empleo formal, las no asalariadas y por cuenta propia, como actividades productivas fuera de la lógica de producción capitalista, generalmente precarias (Solís, 2014). En la actualidad, el trabajo precario puede aparecer tanto en las actividades formales como en las informales (Gálvez, 2016). De acuerdo a un estudio de la OIT, las estadísticas alrededor del mundo muestran que, en la primera década del siglo XXI, el crecimiento proporcional del empleo asalariado ha sido generalmente con formas más inseguras de trabajo, tales como el empleo ocasional o por contrato, que otorga condiciones laborales inferiores a las de los empleos regulares y permanentes (ILO, 2017). Actualmente, se encuentran cada vez más personas que son pobres a pesar de que trabajan, debido a las características de la labor que desempeñan (Cutiva, 2014).

La ciudad de Morelia es una ciudad que no cuenta con una base de industrias que provean grandes fuentes de empleo. Es una ciudad enfocada en el sector terciario, con énfasis en el turismo, los servicios estudiantiles, los servicios gubernamentales y el comercio. La mayor parte de empresas son del nivel micro y pequeñas, donde la calidad del empleo ofertado tiene generalmente un menor nivel de ingresos y prestaciones, lo que perjudica a los trabajadores que dependen de ellas (Rojas y Salas, 2008). Las estadísticas muestran una baja tasa de desempleo en la ciudad en forma similar a la situación del estado y del país. A pesar de ello, los indicadores de pobreza no han disminuido, lo que refuerza la hipótesis acerca de la baja calidad del empleo ofertado.

Rubio (2010) estableció una metodología para elaborar un Índice del Trabajo Precario, midiendo las dimensiones identificadas como señales de precariedad laboral. La información que se utiliza para la elaboración de la investigación es la recabada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cada trimestre en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

El objetivo del presente estudio es elaborar un Índice de Precariedad Laboral para la Ciudad de Morelia, analizando las condiciones laborales de la población empleada y estableciendo una comparación con los indicadores estatales y nacionales. Conocer el Índice de Precariedad Laboral permitirá establecer si las políticas públicas destinadas al fomento del rubro están cumpliendo su objetivo, o si por lo contrario, es necesario replantearlas para alcanzar las metas de una mejor calidad del empleo.

El presente trabajo se estructura en 4 apartados, en el primer apartado se conceptualiza a la precariedad laboral y el trabajo decente, sus antecedentes y una breve contextualización de la Ciudad de Morelia. En el segundo apartado se muestra la metodología utilizada y las fuentes de información. En el tercer apartado se explican los resultados obtenidos con la aplicación del modelo

propuesto. Para finalizar se exponen algunas conclusiones y consideraciones para futuros estudios.

LA PRECARIEDAD LABORAL

La precariedad se asocia con situaciones de fragilidad, escasez e insatisfacción en el trabajo, la precarización se refiere a un proceso continuo de degradación del objeto de estudio, en este caso, el trabajo (Antúnes, 2015; Julián, et al). En este sentido, la precarización laboral se entiende como la tendencia hacia una mayor inestabilidad del empleo, el acceso cada vez más restringido a la seguridad social y la persistencia de salarios bajos (Oliveira, 2006; Salvia y Tissera, 2002; Solís, 2014; Bayón, 2006 ; Beck, 2000). La precarización del trabajo es un proceso global, que se concretiza en cada país en forma diferente de acuerdo a sus características propias, tales como la estructura de la actividad productiva, la calidad de la fuerza laboral, la edad media de los trabajadores, el marco jurídico laboral nacional y los recursos del Estado a nivel administrativo o judicial en la defensa de los derechos sociales (Perocco, 2017; Perelló, 2014; ILO, 2011). La flexibilización del trabajo es una de las causas que repercuten en la precarización del mismo, la misma se identifica en prácticas tales como el pago a destajo, la contratación por obra, la contratación por jornal o la subcontratación (outsourcing) de diversas actividades dentro de las empresas.

La precariedad del trabajo no es un fenómeno de reciente creación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya lo conceptualizaba en 1974, relacionándolo directamente con la inestabilidad en el puesto de trabajo, por la inexistencia de contrato laboral o por un contrato de tiempo determinado (López, 2015). En ese primer ejercicio, se le relacionaba solamente con la incertidumbre en la relación laboral, marcada principalmente por la innovación socio-técnica de la reorganización de las lógicas del trabajo y la flexibilidad del empleo añadiéndose otras características en los últimos años (Salazar, 2014; Solís, 2014). Sin embargo, aunque el concepto de trabajo precario es utilizado en forma común a lo largo del planeta, su definición continúa en construcción, debiéndose robustecer su cuerpo teórico (ILO, et al; Julián, 2014; Rubio, 2017).

Como consecuencia de las crisis económicas mundiales de la década de 1970, que comenzaron en los países centrales y se extendieron a todo el mundo, se inició un proceso de replanteamiento de las condiciones del trabajo, principalmente en el Reino Unido (Rojas y Salas, 2008; Salvia y Tissera, 2002). Esto llevó a un paulatino adelgazamiento del Estado y a un desmantelamiento del estado de bienestar hacia los trabajadores.

En México el trabajo asalariado creció hasta la década de 1970, en concordancia con la tendencia mundial. A raíz de las crisis mundiales en esa década se desaceleró su crecimiento y fue detenido casi totalmente en la crisis de los ochenta, llegando a uno de sus niveles más altos el desempleo en 1995 después de la crisis de 1994 (Cota, 2015; Loria, 2016).

La OIT conceptualiza al trabajo precario como un añadido de las siguientes características: empleo no registrado, subcontrataciones, trabajo estacional, trabajo a domicilio, trabajo clandestino o no declarado (Perelló, 2014). De esta manera, el trabajo precario puede definirse a partir de la inseguridad del empleo, la ausencia de protección de las leyes laborales, el bajo nivel salarial y la temporalidad del mismo.

La precariedad laboral se define como la degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, la vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y la desprotección social, (Rubio, 2017). La tabla 1 muestra las dimensiones de la precariedad laboral.

Tabla 1	
Dimensiones de la precariedad laboral	
Dimensión	Características
Temporalidad	Inseguridad acerca del futuro de la relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito o bien por figuras de contratación por tiempo definido.
Vulnerabilidad	Degradación de las condiciones de trabajo y con riesgos para la seguridad física y de salud mental o física.
Insuficiencia salarial	Salarios por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda.
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social

Fuente: Rubio, 2017.

El trabajo precario impacta profundamente en las personas y en las sociedades, deteriorando la calidad del trabajo y de vida de los trabajadores que dependen de ellos. Es aún más preocupante su normalización, donde las sociedades se están acostumbrando a este tipo de empleos, exponiendo a los trabajadores y las comunidades a situaciones inestables e inseguras, no permitiendo la planificación a largo plazo de sus vidas y destruyendo los cimientos en donde se construye la sociedad (ILO, 2011).

Existen dos enfoques que buscan entender la precariedad laboral: la que se enfoca en las características cuantitativas, donde se analiza a la precariedad con indicadores estadísticos; y el enfoque cualitativo, que lo analiza desde la percepción de los sujetos implicados (López y Ornelas, 2015). Con ello, la precariedad de los empleos tiene la doble dimensión objetiva y subjetiva, pudiéndose calificar como precarios a partir de diferentes indicadores; la percepción de la precariedad puede marcar una distancia de la situación objetiva,

ya que se encuentra medida por las normas, valores y creencias los individuos, percibiéndose entonces a la precariedad como una construcción cultural que depende de las formas de identificación en el trabajo, así como de la trayectoria laboral y de vida de los individuos, es decir cómo perciben su bienestar social a partir de juicios (Navarro, et al. 2013; Solís, 2014). Un trabajador precario no es sólo aquel que se encuentra en una situación de precariedad en base a indicadores susceptibles de ser medidos y verificados, sino también aquel que se siente precario (Perelló, 2014). Esta doble visión para el abordaje de su estudio dificulta la conceptualización de la precariedad laboral y complica sus propuestas de solución (Cervantes, 2015). De esta forma, el trabajo en el campo en los Estados Unidos puede parecer precario para los oriundos de ese país, siendo aspiracional para los migrantes mexicanos.

Una de las consecuencias del trabajo precario es la segmentación entre quienes tienen empleos estables, bien remunerados, formales, con seguridad social y aquellos que no cuentan con ellas. (Perelló, 2014). La calidad de los empleos temporales en sus diferentes vertientes es por lo regular inferior a la de los trabajos permanentes regulares. Esta segmentación del mercado laboral fomenta la explotación social de los trabajadores que están en condiciones de empleo precario, polarizando a la sociedad, fomentando la pobreza y la desigualdad social, empeorando la salud y la calidad de vida de las personas que dependen de esos tipos de trabajo. La OIT señala que las posibilidades de pertenecer a una familia pobre son mayores para los trabajadores temporales, siendo la imprevisibilidad de la vida profesional trasladada a la imprevisibilidad de la vida privada (ILO, 2011).

La precarización de las condiciones de trabajo no sólo implica pérdida en los esquemas de seguridad social o un salario bajo, incluye también el destinar un mayor tiempo a las labores del empleo, disminuyéndolo en las actividades familiares, sociales, de recreación, deportivas o cualquier otra a la que quiera destinar su tiempo libre el trabajador (Rodríguez et al., 2015).

EL TRABAJO DECENTE

El concepto trabajo se refiere al conjunto de actividades humanas productivas y creativas que se realizan con la finalidad de obtener o producir bienes y/o servicios por algún tipo de compensación material o social (González, 2016). De acuerdo al INEGI, un empleo subordinado es una relación laboral con una instancia superior a la cual se le rinden cuentas. El empleado ocupa una plaza o un puesto de trabajo, y las personas que lo desempeñan pueden o no recibir una remuneración (González y Moreno, 2016).

El Trabajo Decente se encuentra plasmado dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que plasmaron los Estados integrantes de la ONU a partir de 2016 (ONU, 2017). Su objetivo es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y

productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Sen, 2000). El término fue acuñado en 1999 por el director General de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavía (Perelló, 2014). Trabajo Decente es aquel que entrega ingresos suficientes para la satisfacción de las necesidades básicas, definiéndolo como el trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social (Gálvez, et al., 2016). El término engloba un gran objetivo, ya que busca abarcar a todos los trabajadores, independientemente del sector en donde se desenvuelvan, el género, preparación académica, raza, nacionalidad, etc. (Sen, 2000).

La noción de Trabajo Decente surge como un parámetro para medir el grado en que una sociedad garantiza el acceso de sus ciudadanos al trabajo de calidad y bajo los estándares internacionalmente aceptados (Zavala, 2015). Tiene 4 componentes básicos:

- Estabilidad de empleo.
- Salario suficiente para cubrir las necesidades básicas.
- Protección social.
- Organización y sindicalización.

El concepto de Trabajo Decente está basado en el hecho de que el trabajo es una fuente de dignidad humana, estabilidad del núcleo familiar e inclusión social, otorgando crecimiento económico al aumentar las oportunidades de trabajo productivo, lo que generará desarrollo en las empresas y en la sociedad en general (Perelló, 2014). La OIT menciona que “el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (ILO, 2011).

El Trabajo Decente está directamente relacionado con los enfoques del desarrollo humano sustentable, pues está centralizado en los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones y del Estado para lograrlo (Gálvez, et al, 2016). El Trabajo Decente no sólo implica las satisfacciones físicas del trabajador y su familia (alimentación, vestido, vivienda, etc.), es también importante por cuestiones tales como el desarrollo cultural, la realización personal y la construcción social.

El Trabajo Decente tiene las siguientes características: A) Es trabajo productivo, con remuneración justa adecuada y equitativa, que permite cubrir las necesidades del empleado y su familia. B) Comprende una jornada de trabajo determinada que le permite al trabajador una planificación de su tiempo de descanso y recreación. C) Una estabilidad laboral que garantiza los beneficios

derivados de la continuidad en el empleo tales como capacitación, promoción e inclusive jubilación. D) Otorga el beneficio de la seguridad social. E) Proporciona el derecho a la participación sindical, negociación colectiva y diálogo social (Perelló, 2014).

La Ley Federal del Trabajo, considera al trabajo digno o decente aquel en “que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (Cámara de Diputados, 2016). Contiene cuatro ejes fundamentales: 1) La libertad sindical y de contratación colectiva, 2) igualdad de oportunidades para hombres, mujeres y cualquier grupo social, 3) seguridad social y 4) salario remunerador. Sin embargo, dentro de la misma se legaliza el modelo de outsourcing, donde las empresas pueden contratar personal bajo esta modalidad cuando se justifique el carácter especializado de la actividad, no abarque la totalidad de las actividades que se desarrollan en el centro de trabajo, no existan tareas iguales o similares a las que realizan el resto los trabajadores al servicio contratante y donde no se podrán transferir trabajadores a fin de rebajar los derechos laborales (Anguiano, 2013; Fuentes, 2015). Esto en la práctica permite a la empresa contratante precarizar el empleo de los trabajadores que dependen de él en búsqueda de la reducción de sus costos laborales.

Como se mencionó anteriormente, la precariedad laboral se asocia con el deterioro de las condiciones laborales, donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales, una indefensión por parte de las leyes o la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical. De acuerdo a la conceptualización del trabajo decente y a las características que implica el trabajo precario, la precariedad laboral se considera lo opuesto a la noción del trabajo decente (Rubio, 2017; Perelló, 2014). En este sentido, la medición del trabajo precario muestra los alcances para alcanzar el objetivo de un Trabajo Decente para los trabajadores.

LA CIUDAD DE MORELIA, MICHOACÁN

Morelia es la capital del Estado de Michoacán. La ciudad no cuenta con un sector industrial que pueda generar empleo masivo, su economía recae básicamente en el sector servicios (turísticos, comerciales y educativos, principalmente). La ciudad de Morelia concentra la mayor parte de las empresas de Michoacán, con el 20% de las registradas por el INEGI. De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, el 97.6% de las empresas establecidas en Morelia son MiPymes (INEGI, 2017), que son las que

de acuerdo a las estadísticas menor remuneración y prestaciones les generan a sus empleados, quienes generalmente cuentan con baja calificación laboral y pertenecen a los sectores menos favorecidos en la escala social (Mora y De Oliveria, 2006; Rojas y Salas, 2008), propiciando una situación desfavorable para el desarrollo de la ciudad.

Morelia tiene una tasa de desempleo menor al 3%, sin embargo, por las condiciones mencionadas anteriormente, se visualiza una baja calidad del empleo ofertado, ello recalca la necesidad de analizar las condiciones del empleo en la ciudad.

MEDICIÓN DEL TRABAJO PRECARIO

Aunque las causas del trabajo precario pueden ser multidimensionales, las causas de índole económica son primordiales para entenderlo. Así, la estructura actual de la economía mundial, con la globalización como la panacea y la búsqueda de la productividad y la competitividad en los mercados mundiales mediante la flexibilización de las normas laborales, la temporalidad en las relaciones de trabajo, los avances tecnológicos y las crisis económicas mundiales son algunas de esas causas (Perelló, 2014).

Como se ha mencionado, existen dos visiones en cuanto el trabajo precario: una visión objetiva que depende de indicadores paramétricos y una visión subjetiva, donde la cultura y la historia de vida de las personas es lo que lo determina. Esto ha determinado que los estudios al respecto sean escasos, donde la falta de acuerdos en los indicadores para su medición, las limitadas fuentes de información disponibles y la tendencia de investigaciones hacia el sector informal sea lo que limite su investigación (López y Ornelas, 2015).

Dentro de los estudios que se han realizado para investigar el trabajo precario, se encuentran los elaborados con un enfoque cuantitativo, tales como Rojas y Salas, 2008; Oliveira, 2006; Mora y Oliveira, 2010; López y Ornelas, 2015; Rubio, 2010 y 2017. Se han realizado también algunos estudios de corte cualitativo, como De la O y Medina, 2008; y Lindón, 2003. Estos últimos estudios buscan explicar la precariedad a través de las narrativas de vida de los implicados, en este caso mujeres trabajadoras con empleos considerados precarios, en la industria maquiladora de Matamoros y Guadalajara y de mujeres habitantes del Valle de Chalco, respectivamente.

Rodríguez, Gaona y Rivera (2015), elaboraron un Índice de Empleo Decente, que como se mencionaba anteriormente, sería lo contrario al trabajo precario. En este sentido, su investigación es realizada desde otro enfoque. La diferencia principal con los otros estudios cuantitativos que miden la precariedad, estriba en añadir la variable de la jornada laboral, al considerar que debe existir un periodo laboral justo que no exceda las horas laborales marcadas en la Ley Federal del Trabajo (Rodríguez, et al, 2015).

METODOLOGÍA

La metodología a utilizar en este estudio es la propuesta por Rubio (2010), que busca medir la precariedad laboral desde un enfoque cuantitativo, elaborando un Índice de Empleo Precario, así como desglosando la precariedad por dimensiones. La fuente de información es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por el INEGI trimestralmente. De las cuatro dimensiones que se utilizan para considerar la precariedad: temporalidad, bajos salarios, desprotección social y vulnerabilidad, la dimensión de vulnerabilidad no es medida por el ENOE por lo que no se considera en el modelo.

La temporalidad a analizar es a partir del año 2005 al 2017, con el objeto de conocer la tendencia de las diversas dimensiones. Se toma como datos a analizar el primer trimestre de cada año con el objeto de eliminar un sesgo de estacionalidad del empleo a través del año calendario.

El modelo se aplicó a la ciudad de Morelia, con el objeto de analizar el nivel de precariedad del empleo con que cuenta la población. Asimismo, se realizó el análisis a nivel estatal (Michoacán), y a nivel país (México), con el objeto de establecer un parámetro de comparación.

La dimensión de temporalidad es medida por el porcentaje de trabajadores sin contrato más los que cuentan con contrato temporal sobre los trabajadores empleados.

La dimensión de insuficiencia salarial se cuantifica por el porcentaje de los trabajadores que ganan hasta dos salarios mínimos mensuales. Este parámetro toma como referencia el valor de la Línea de Bienestar Urbana estimada por el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), que incluye el valor de la Canasta Alimentaria más la No Alimentaria a marzo de 2017, mismo que era de \$2,819.88 por persona, considerando que el salario mínimo en 2017 fue de \$2,220.42 (CONEVAL, 2018). El indicador nos muestra que un trabajador debe ganar entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales para lograr su bienestar, esto sin considerar la necesidad de una familia que dependa de él.

La dimensión de desprotección social considera a los trabajadores que no cuentan con acceso a los sistemas de salud u otras prestaciones por razón de su condición laboral. Esta dimensión está ligada directamente a la formalidad del empleo, misma que se considera como la principal fuente de prestaciones sociales ligadas al empleo en México.

El modelo de la precariedad se mide de la siguiente manera:

$$PA = (SC + CT + IS + SSS + SOP) / 500$$

Donde:

PA= Precariedad

SC= Porcentaje de trabajadores sin contrato, que es resultante del total de trabajadores sin contrato entre el total de trabajadores ocupados subordinados remunerados.

CT= Porcentaje de trabajadores con contrato temporal, que es resultante del total de trabajadores con contrato temporal entre el número de trabajadores con contrato.

IS= Porcentaje de trabajadores con insuficiencia salarial que es resultante de trabajadores que ganan dos o menos salarios mínimos entre el total de trabajadores ocupados subordinados remunerados.

SSS= Porcentaje de trabajadores sin acceso a los sistemas de salud por su relación laboral, resultante de trabajadores en esta situación entre el total de trabajadores ocupados subordinados remunerados.

SOP= Porcentaje de trabajadores sin otras prestaciones diferentes al acceso a los sistemas de salud, resultante de trabajadores en esta situación entre el total de trabajadores ocupados subordinados remunerados.

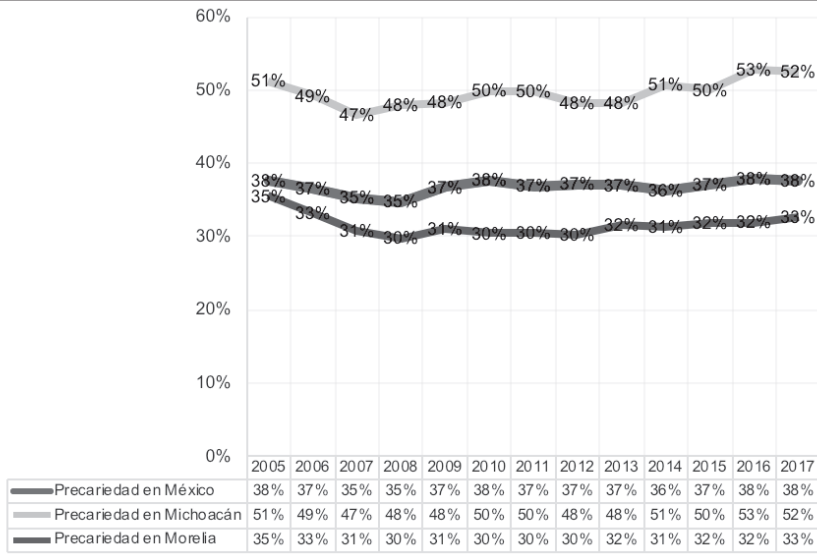
Entre más cercano se encuentre el resultado a 0 habrá menos precariedad, mientras que entre más cercano se encuentre a la unidad será mayor la precariedad (Rubio, 2010). El modelo considera que las variables tienen la misma ponderación, al no tener una justificante teórica para saber qué considera más importante el trabajador.

El primer trimestre de cada año, a partir de 2005 y hasta el 2017, es el que se utilizó para la medición, con el objeto de utilizar trimestres similares, buscando minimizar la estacionalidad de la economía en los indicadores.

RESULTADOS

A) El resultado global de la aplicación del modelo es el Índice de Precariedad Total de la ciudad de Morelia, dando como resultado un índice de 33% (gráfica 1), mismo que es menor que el promedio nacional (38%), y muy por debajo del nivel del Estado de Michoacán (52%). Esto indica que las condiciones laborales de la ciudad son mucho mejores que los del estado en su totalidad. Al analizar la tendencia desde el 2005, se observa que en el 2005 se tuvo el nivel más alto (35%). A partir de esa fecha mantuvo una tendencia hacia la baja, teniendo su nivel más bajo (30%), en los años 2008, 2010, 2011 y 2012. A partir del año 2013 se observa una tendencia hacia condiciones laborales más precarias en la ciudad, mostrando que los empleos creados en la ciudad son de peor calidad y un deterioro de los que ya existían en ese momento. Aunque se mantiene un índice más bajo que el promedio nacional y estatal, y estos también tienen una tendencia hacia la alza, ello no implica que se debe descuidar la política laboral local, en virtud que ya se habían logrado mejores condiciones laborales para la población.

Gráfica 1
Tendencia del Índice de Precariedad en Morelia, Michoacán y México 2005-2017



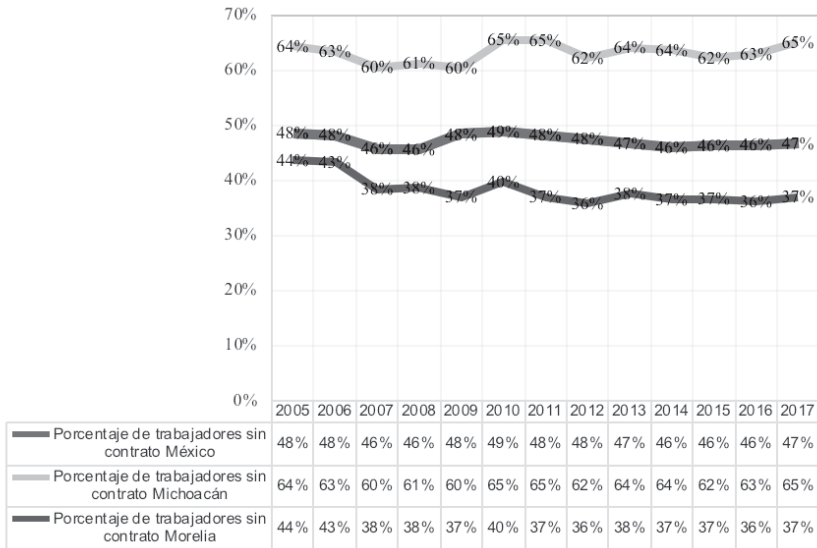
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017)

B) Temporalidad. Desglosando por dimensiones el Índice de Precariedad, la temporalidad se identifica con el análisis a los trabajadores sin contrato y a los trabajadores con contrato temporal. El porcentaje de trabajadores sin contrato en Morelia son menores que en el estado y que el país, manteniéndose entre el 36% y 37% desde el 2011, mostrando una diferencia con Michoacán, donde se advierte una tendencia hacia el alza, llegando a ser del 65%, mostrando un deterioro de las condiciones laborales (gráfica 2).

Más de la tercera parte de la población que se encuentra laborando no cuenta con un contrato permanente que le proporcione certeza para planear su futuro. Si a ello se le suman los trabajadores que cuentan con un contrato temporal (gráfica 3), que son los trabajadores eventuales o por obra, más de la mitad de la fuerza laboral (57%), está en una situación de inestabilidad laboral, misma que no abona al desarrollo de los trabajadores.

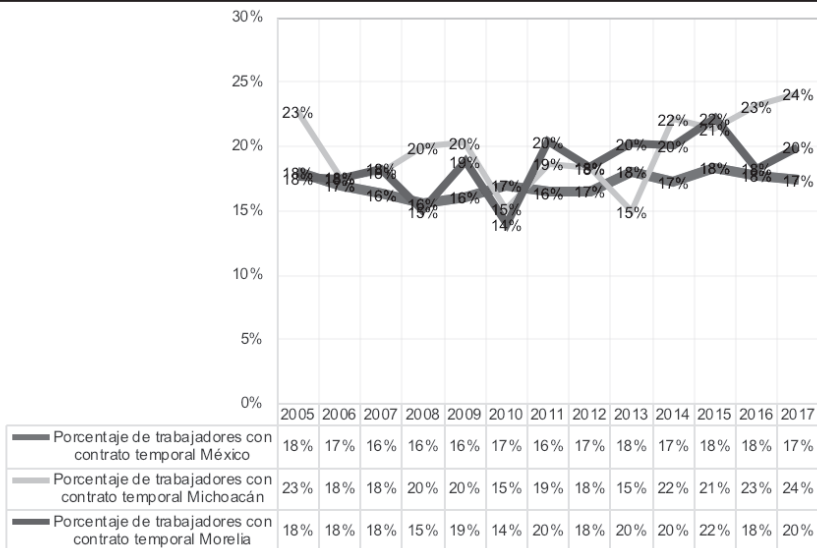
En lo referente a trabajadores con contrato temporal, se muestra una conducta errática desde el 2005 en Morelia, siendo el único indicador que se tiene por arriba del promedio nacional (gráfica 3).

Gráfica 2
 Tendencia de trabajadores sin contrato en Morelia, Michoacán y México 2005-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017)

Gráfica 3
 Tendencia de trabajadores con contrato temporal en Morelia, Michoacán y México 2005-2017

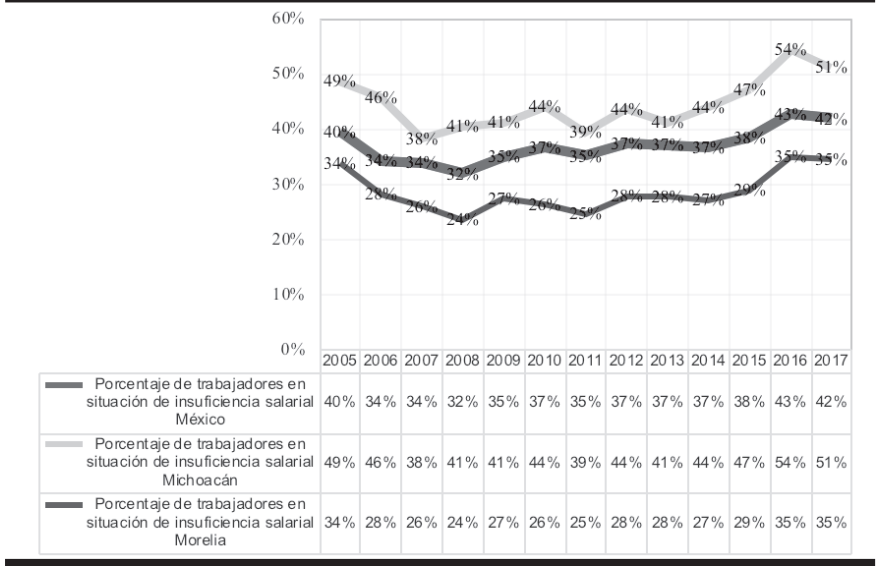


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017)

C) Insuficiencia salarial. La dimensión que muestra la variable más palpable es el ingreso, ya que el mismo es el que permite la satisfacción de las necesidades primarias de las personas (Reyes, 2016). Los resultados de la aplicación del modelo muestra una tendencia en la Ciudad de Morelia similar al estado y al país, ello nos habla que el modelo económico nacional otorga los mismos resultados en los tres niveles de análisis, sin que ello implique que esto sea positivo (gráfica 4). En el primer trimestre del 2017, mostró un nivel del 35%, lo que indica que las condiciones salariales para más de la tercera parte de la masa trabajadora de la ciudad son raquílicas. En el año 2008 se tiene a la menor cantidad de trabajadores con insuficiencia salarial (con ingreso igual o menor a 2 salarios mínimos), con un 24%. Sin embargo, a partir de ese año, se ha mostrado una precarización del ingreso (posiblemente a raíz de la crisis económica que comenzó ese año), mostrando una tendencia hacia el alza del indicador, pasando de 29% en el 2015 al 35% en el 2017.

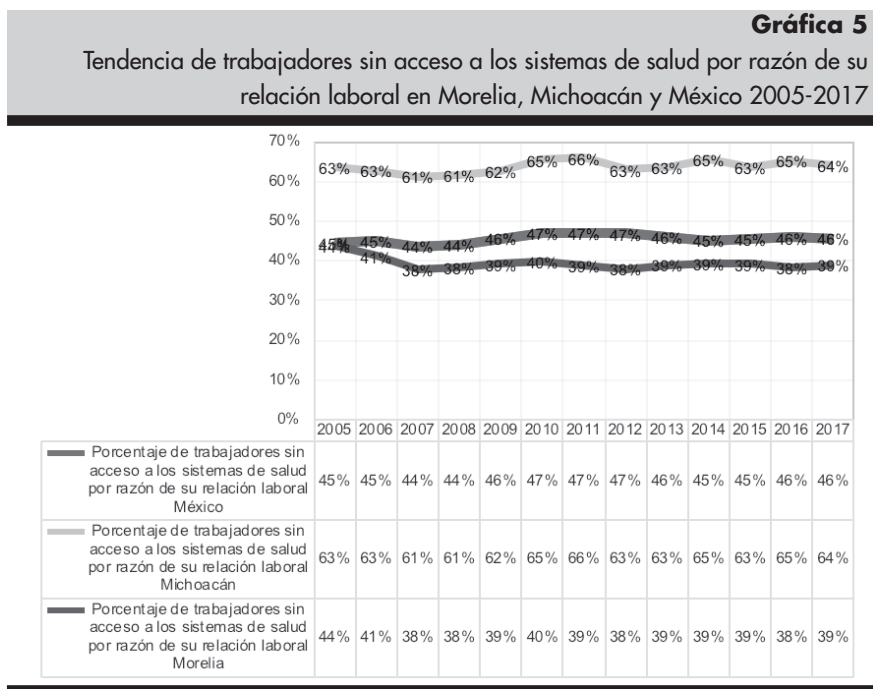
En este indicador se considera el ingreso para que el trabajador pueda comprar los insumos considerados en la Línea de Bienestar (canasta alimentaria más no alimentaria en el sector urbano). El deterioro que ha sufrido el poder adquisitivo del salario mínimo en México a partir de la década de los 80's, se muestra en esta medición. En esta dimensión no se consideran los posibles dependientes económicos de cada persona que tiene este nivel de ingreso, que lo degradarían aún más.

Gráfica 4
Tendencia de trabajadores con insuficiencia salarial en Morelia, Michoacán y México 2005-2017



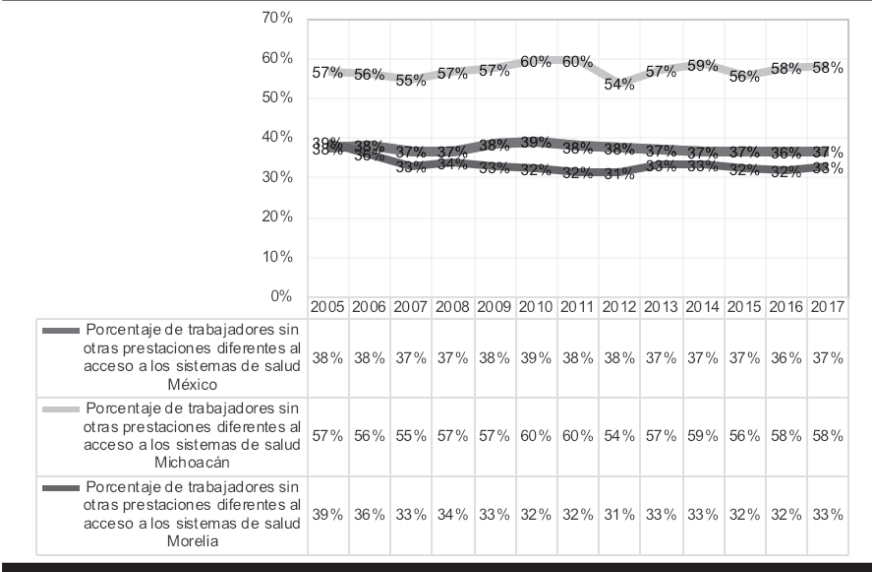
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017)

D) Desprotección laboral. La protección laboral habla de la formalidad del empleo, así como del acceso a sistemas de salud, créditos a la vivienda, pensiones, posibles jubilaciones, etc. Dentro de ello, el acceso a los sistemas de salud es primordial, manteniendo este indicador de la precariedad en niveles similares a lo largo del periodo de estudio, lo que indica que no se han creado fuentes formales de empleo, tal como se muestra en la gráfica 5. Esto es congruente al indicador de prestaciones diferentes al acceso de sistemas de salud (gráfica 6), que muestra una tendencia hacia la baja, observando que más de dos terceras partes de la fuerza laboral de Morelia no tienen prestaciones diferentes a los sistemas de salud.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017).

Gráfica 6
Tendencia de trabajadores sin otras prestaciones diferentes al acceso a los sistemas de salud en Morelia, Michoacán y México 2005-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2017).

CONCLUSIONES

El trabajo es uno de los componentes primordiales de la vida de una persona, es la fuente de donde se satisfacen las necesidades materiales básicas.

La precarización laboral es la tendencia a una mayor inestabilidad del empleo, la persistencia de bajos salarios, un acceso restringido a la seguridad social y a la imposibilidad de asociación. La precariedad laboral se define como la degradación de las relaciones y las condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, la vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y la desprotección social.

Trabajo Decente es aquel que entrega ingresos suficientes para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, definiéndolo como el trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social. El trabajo precario es, por definición, lo opuesto al Trabajo Decente.

El Índice de Precariedad Laboral es un indicador que permite evaluar las políticas públicas enfocadas a promover el empleo decente, tal como está

plasmado en la Constitución Federal y en línea con los Objetivos del Milenio. Este primer acercamiento es una evaluación objetiva de dichas políticas, mostrando un deterioro de las condiciones laborales. Se debería considerar un replanteamiento en los tres niveles de gobierno sobre la política pública enfocada a la promoción del empleo decente, tal como está plasmado en la Ley Federal del Trabajo.

El Índice de Precariedad de acuerdo al modelo propuesto, indica que en la ciudad de Morelia (33%), se tienen mejores condiciones laborales que los promedios de Michoacán (52%) y México (38%). A pesar de ello, cerca de la tercera parte de la población labora en condiciones precarias y la tendencia se muestra al alza, indicando un proceso de precarización paulatina.

Desglosándolo por dimensiones, se advierte que la mayor parte de la masa trabajadora labora sin contrato (37%), o con contrato temporal (20%), lo que deja al trabajador sin certeza en cuanto a la relación laboral, imposibilitándolo para planear su futuro.

Al analizar la insuficiencia salarial, el estudio arroja que más de la tercera parte de la población que trabaja (35%), no gana lo suficiente para tener una vida digna. Si se llega a considerar a ese trabajador como cabeza de familia y única fuente de ingreso, nos indica que la familia que depende de él está condenada a la pobreza. Se están creando empleos que solamente abaten el indicador de desempleo pero que condenan a las personas que dependen de él a la pobreza.

La dimensión de desprotección laboral muestra la formalidad del empleo y le otorga al trabajador la posibilidad de acceder a sistemas de salud, créditos a la vivienda, jubilaciones entre otros. El 39% de los trabajadores no cuentan con la posibilidad de acceder a estas prestaciones por su situación laboral, afectando directamente sus posibilidades de desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida.

Este estudio es un primer acercamiento a las condiciones de precarización del empleo en Morelia. Investigaciones complementarias, donde se analicen en forma directa a las fuentes de empleo de Morelia, complementando la información que arroja la ENOE, permitirán que se obtenga un indicador más preciso de las condiciones laborales en la ciudad. De igual forma, profundizar el estudio por ramas económicas, edad, género y nivel académico puede proporcionar un panorama más claro de la situación del empleo en Morelia, permitiendo focalizar las políticas públicas al respecto.

Información más certera apoyará a las decisiones de las autoridades de los diferentes niveles de gobierno, abonando a mejorar las condiciones de empleo y poniendo las bases que permitan alcanzar el desarrollo para los habitantes de la ciudad de Morelia, Michoacán y México en su totalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Anguiano, A., Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, Noviembre-Diciembre, 95-104.
- Antúnes, R. (2015). Los modos de ser de la informalidad: ¿hacia una nueva era de la precarización estructural del trabajo? (Tema central). *Ecuador Debate*, 94:69-79.
- Bayón, M. (2006). Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la CEPAL*. Núm. 88, pp. 133-152.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Cámara de Diputados (2016). Ley Federal de trabajo.
- Cervantes, J. (2015). Transformaciones del Mercado de Trabajo en México 1995-2014: Entre la Precariedad e Informalidad y la Heterogeneidad Laboral. *Gaceta Laboral*, Mayo-Agosto, 179-198.
- Cota, R. y Navarro, A. (2015). Análisis del mercado laboral y el empleo informal mexicano. *Papeles de población*, 21 (85), pp. 211-249.
- Cutiva, A. (2014). El trabajo decente: un objetivo a alcanzar para mejorar significativamente la calidad de vida en América Latina, Colombia y específicamente en la comuna San José en Manizales. *Revista Suma*, Vol. 2, núm. 2, pp. 304-333.
- De la O, M. y Medina, N. (2008), “La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México”. *Carta Económica Regional*. Núm. 100, año 20, septiembre – diciembre, 2008. Pp. 49-74.
- Fuentes, H. (Enero 2015). Análisis del régimen de subcontratación u outsourcing en México. *Visioni LatinoAmericane*, 12, pp. 44-58.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E. y Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y sociedad*, Año XXVIII, núm. 66, pp. 55-94.
- González, M. y Moreno, M. (2016). Empleo e intercambio social en México. *Perfiles Latinoamericanos*, 24 (47), pp. 225-258
- Julián, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, Núm. 23, pp. 147-168.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*. 9 (3). 333-352.
- López, M. y Ornelas, Y. (2015). Condiciones laborales en México Una mirada geográfica de la precariedad. En *El trabajo que México necesita* (1174-1187). México: Asociación Mexicana de estudios del trabajo.
- Loria, E., Aupart, M. y Salas, M. (2016). Informalidad, productividad y crecimiento en México, 2000.Q2-2014. Q4. *Ensayos Revista de Economía*, Vol. XXXV, núm. 2, pp. 151-174.

- Mora, M y De Oliveria, O. (2010), "Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias". En *Los grandes problemas de México*. Tomo V. Desigualdad social. El Colegio de México. México. D.F.
- Navarro, L.; Ayvar J. y Pedraza H. (2013). Migración, remesas y distribución del ingreso en México y Michoacán. Universidad de Guadalajara.
- Oliveira, O. (2006), Jóvenes y Precariedad Laboral En México. *Papeles de Población*, vol. 12, núm. 49, julio – septiembre, 2006, pp. 37-73.
- Perelló, N; (2014). Trabajo decente y trabajo precario. Caso Venezuela. *Gaceta Laboral*, 20, 181-197.
- Perocco, F. (2017). Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. *REMHU*, v.25, núm. 49, pp. 79-94.
- Reyes, M. y López, M. (2016). El método de Bienestar Socioeconómico (MBS) como alternativa para la medición multidimensional de la pobreza: una visión desde los salarios. *Acta Sociológica*, Núm. 70, pp. 245-270.
- Rodríguez, E., Gaona, E. y Rivera, E. (2015). Mujeres, hombres y precarización de las condiciones de trabajo: Análisis y evolución en la economía mexicana 2005-2014. En *El trabajo que México necesita* (pp. 176-193). México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.
- Rojas, G. y Salas, C. (2008). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 13. 39-48.
- Rubio, J. (2010). PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, VIII, 77-87.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, año XXIX, núm. 68, pp. 37-75.
- Salazar, C. y Azamar, A. (2014). Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México. *Política y cultura*, núm. 42, pp. 185-207.
- Salvia, A. y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del '90. *Ecuador Debate. Los mundos de la familia*. Núm. 56, pp. 109-126.
- Samaniego, N. (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. *Economía UNAM*, vol. 11, núm. 33, pp. 52-77.
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, pp. 129-139.
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y sociedad*, Año XXVI, núm. 59, pp. 81-112.
- Sotelo, A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México: Editorial Itaca Piraña 16.
- Zavala, L. (2015). Precariedad del trabajo doméstico remunerado en Hidalgo. En *El trabajo que México necesita* (115-128). México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.

DICTIOTOPOGRAFÍA

- CONEVAL (2018). Evolución de las líneas de bienestar y de la canasta alimentaria. <https://coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>. Consultado el 1 mayo 2018.
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. *Polis*, 40. Publicado el 16 mayo 2015, De <http://polis.revues.org/10754>. Consultado el 07 agosto 2017.
- International Labour Organization (ILO) (2011). Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario. Sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf. Consultado Julio 10, 2017.
- International Labour Organization (ILO) (2017). World Employment Social Outlook. Sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf. Consultado Julio 10, 2017.
- INEGI (2017) Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Sitio web: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- INEGI (2018). Encuesta nacional de ocupación y empleo. Sitio web: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/> Consultado Febrero 1, 2018.
- ONU (2017). Metas de los objetivos de desarrollo sostenible. Sitio web: http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2017/07/180131_ODS-metas-digital.pdf. Consultado Mayo 1, 2018.