

Análisis sectorial de la flexibilidad laboral y su relación con la precariedad laboral en Tabasco

María Alejandra Pérez Palomino¹

Resumen

Esta investigación se avocó a explicar de forma conceptual la flexibilidad laboral pero también como fenómeno económico multidimensional, que no sólo debe ser visto en pro de la competitividad de las empresas, también, como un factor que contribuya al desarrollo local y regional.

Considerando la literatura económica se describió una forma de tipificar a la flexibilidad laboral a través de los siguientes indicadores económicos: porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo extra, porcentaje de población que trabaja por cuenta propia, porcentaje de población ocupada que recibe menos de dos salarios mínimos, porcentaje de población ocupada en el sector informal, porcentaje de población ocupada que recibe pago por comisiones, porcentaje de población ocupada que recibe pago por destajo, porcentaje de población ocupada que recibe pago por productividad, porcentaje de población ocupada sin acceso a prestaciones, porcentaje de población ocupada con tipo de contrato temporal y porcentaje de población ocupada sin acceso a servicios de salud.

El objetivo general de tipificar la flexibilidad laboral fue estimar un índice y hacer posteriormente un análisis de regresión con la tasa de condiciones críticas de empleo publicada por el INEGI, para explicar la relación existente de la flexibilidad laboral con la precariedad laboral en Tabasco. El índice estimado de flexibilidad laboral se realizó para todos los sectores económicos de Tabasco, utilizando el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. Para su estimación se realizó un análisis factorial a los datos obtenidos de los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Los resultados de esta investigación indican: En Tabasco se tiende más a realizar prácticas de flexibilidad laboral interna. En la entidad existe una relación positiva entre la flexibilidad laboral y la precariedad del empleo. Es decir, la flexibilidad laboral ha aumentado las condiciones críticas de ocupación. Los sectores que más incurren en flexibilidad laboral son: Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza, construcción, industrias manufactureras, comercio al por menor, transportes, correos y almacenamiento, servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, servicios de esparcimiento culturales, deportivos y otros servicios recreativos, servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

Conceptos clave: Mercado laboral, flexibilidad laboral, índice de flexibilidad laboral, precariedad del empleo, sectores económicos.

¹ Licenciada en Economía y estudiante de Maestría en Ciencias en Gestión del Desarrollo Regional en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco mapp.4497@gmail.com

Introducción

Acorde a Rosas (2015) para estudiar e investigar la variable empleo, es preciso abordar las diferentes dimensiones económicas que conforman la estructura productiva de una región, lo que conlleva a relacionarlo con el desarrollo regional. El empleo es un agente dinámico con dos características: es circunstancial y es emergente. Tener en cuenta estas características es clave para explicar las disparidades regionales ya que la inserción al mercado laboral condiciona el ingreso de la población, acceso a salud, educación, servicios. Pero el análisis no debe limitarse sólo al acceso también, deben considerarse las condiciones de ese acceso es por ello que esta investigación aborda la flexibilidad laboral y cuál es el precio de acceder con mayor facilidad a los mercados de trabajo.

Actualmente, en México se practica la flexibilidad laboral, como consecuencia de la apertura y la desregulación inherente del neoliberalismo económico bajo el argumento de búsqueda de alternativas para el crecimiento del empleo y de la competitividad de las empresas, Tabasco no ha estado exento de esta flexibilidad laboral. Para entender conceptualmente la flexibilidad laboral, sea externa o interna, se puede observar que en la entidad federativa existen situaciones laborales irregulares como: los contratos eventuales, temporales o los trabajos por honorarios, que tienen un impacto en las relaciones y condiciones del empleo como los salarios, prestaciones, duración de la jornada laboral hasta en la forma de organización del trabajo. Estas condiciones pueden ir cambiando y profundizándose en función de la economía, las políticas o la tecnología que sigan las unidades económicas, o el aumento/disminución del empleo en la entidad federativa, la pregunta es ¿pueden conducir a precariedad laboral?

Si existe una relación entre las variables, tiene que ser comprobada. En la revisión de la literatura, se nota la ausencia de investigaciones para el estado de Tabasco que se acoten en la explicación de la precariedad en el empleo partiendo de la flexibilidad laboral. Es así que en esta investigación se desagrega el estudio por sectores, debido a que cada sector tiene su propia importancia dentro de la dinámica económica del estado, lo que permitirá un mejor análisis de lo anteriormente explicado.

La necesidad de conocer la flexibilidad laboral y si fomenta la disminución de salarios, prestaciones, y sí en consecuencia conduce a la precariedad laboral que impacta sobre la calidad y nivel de vida de los trabajadores por actividad económica, permitirá saber si las condiciones de empleo son homogéneas en cada sector, la hipótesis es que no, y en consecuencia sus estrategias competitivas divergen e impactan directamente en la calidad de vida de los tabasqueños.

El estado de Tabasco presenta un índice de flexibilidad laboral medio de 0.8483 para el año 2014 acorde a Román y Ovando (2016). Sin embargo, no se publica para los siguientes años ni por sectores económicos. Además, es posible considerar otros indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para construir el índice, acorde con la literatura económica de la flexibilidad laboral y aumentar la significancia del índice, lo cual, es otra aportación de esta investigación. La entidad ocupa el lugar número 20 entre las 32 entidades federativas.

Por otro lado, Olavarría (2017) en su investigación concluye y demuestra al menos para la población ocupada en el sector hotelero en Mazatlán que la flexibilidad laboral merma

la calidad de vida de los trabajadores en el sentido que los proyectos de vida de los empleados se posponen debido al sentido de urgencia económica, el pleno empleo se debilitó en Mazatlán a los 4 años después de modificarse la reforma laboral en el 2012, además de la ineficiencia de los sindicatos para proteger los derechos laborales acorde a la coyuntura temporal en la que se realizó este estudio.

Acorde a Juárez (2011) los salarios que perciben los trabajadores ocupados en el sector industrial en la confección en espacios rurales no son suficientes para cubrir las necesidades básicas, aunque sean superiores al salario mínimo. Además, comprueba la presencia de flexibilidad externa, ya que la práctica que más afecta a los trabajadores en este caso de estudio es la subcontratación, por ello los puestos de trabajos en esta industria son inestables. La jornada laboral de los empleados es de más de 48 horas a la semana. Una discusión importante en este estudio es que las pequeñas industrias maquiladoras para ser competitivas practican flexibilidad laboral, pero, aunque generen empleos ¿cómo puede entrar esto en significancia para un desarrollo local de estos espacios rurales?

La competitividad es clave para un desarrollo local pero no debe prevalecer sobre la calidad de vida humana y laboral, de ser así solo sigue siendo un crecimiento económico, un desarrollo a medias, ensombrecido por precariedad laboral y pobreza.

Para ello es necesario recordar, acorde a la Organización de las Naciones Unidas (2018) entre los objetivos laborales para lograr un desarrollo sostenible son:

- Alcanzar una cobertura total sanitaria, acceder a servicios de salud necesarios de calidad, acceso a medicina y vacunas
- Lograr que el empleo sea pleno, productivo y digno tanto para hombres como mujeres, para población joven, adulta, población con discapacidad.
- Preservar y resguardar los derechos laborales, crear entornos de trabajo seguros, incluso si la mano de obra es migrante, en específico proteger los derechos de las mujeres migrantes y la población empleada precariamente.

1.- Metodología

En la investigación se aplicó el enfoque cuantitativo para la construcción y estimación del índice de flexibilidad laboral sectorial en Tabasco, se utilizaron indicadores de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE). Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se requiere aceptar/ rechazar la hipótesis formulada: La flexibilidad laboral se correlaciona positivamente con la tasa de precariedad del empleo del Estado de Tabasco, existiendo una relación causal. Entonces, se definieron las variables de estudio las cuales son:

- Flexibilidad laboral- variable explicativa • Precariedad laboral- variable explicada

Acorde, a la literatura económica revisada se definieron los indicadores que mejor caracterizan y miden la flexibilidad laboral los cuales son: porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo extra, porcentaje de población que trabaja por cuenta propia, porcentaje de población ocupada que recibe menos de dos salarios mínimos, porcentaje de población ocupada en el sector informal, porcentaje de población ocupada que recibe pago por comisiones, porcentaje de población ocupada que recibe pago por destajo, porcentaje de

población ocupada que recibe pago por productividad, porcentaje de población ocupada sin acceso a prestaciones, porcentaje de población ocupada con tipo de contrato temporal, porcentaje de población ocupada sin acceso a servicios de salud.

De los indicadores que se definieron sólo se utilizaron las tablas sociodemográficas (SDEMT) y la tabla de ocupación y empleo II (COE2T), los datos que se emplearon fueron de los cuatro trimestres para cada año de estudio los cuales son: 2015- 2019.

Instrumento y fuentes de datos

Los datos utilizados fueron obtenidos de la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la cual es una encuesta que levanta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de forma trimestral, la encuesta ésta conformada por cinco tablas para representar la información. Estructuradas de la siguiente forma: vivienda (VIVT), hogares (HOGT), sociodemográfica (SDEMT), así como las tablas de ocupación y empleo I (COE1T) y II (COE2T).

Para cumplir con los objetivos de investigación y obtener los datos de los 11 indicadores que se definieron sólo utilizaron las tablas sociodemográficas (SDEMT) y la tabla de ocupación y empleo II (COE2T), los datos que se emplearon fueron de los cuatro trimestres para cada año de estudio los cuales son: 2015- 2019.

Tipo de estudio

Se realizó un estudio estadístico muestral, cuya muestra es la población económicamente activa ocupada de Tabasco, la cual acorde al INEGI (2020) son las personas de 15 y más años que realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora incluyendo a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

Tabla 1. Muestra estadística de la población ocupada de Tabasco

Año	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
2015	4886	5065	4991	4944
2016	4844	5062	4844	4876
2017	4776	4703	4623	4601
2018	4517	4718	4670	4683
2019	4604	4885	4840	4855

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2015-2019)

Tabla 2. Población estadística de la población ocupada de Tabasco

Año	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
2015	890486	927374	930148	928717
2016	914839	960629	924139	963153
2017	911178	919352	949256	930778
2018	914157	967135	948863	1018740
2019	940950	1018790	1012774	1020790

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2015-2019)

En la tabla anterior se estructuran los datos correspondientes a la muestra y la población para cada uno de los trimestres de los años de estudio de la población económicamente activa ocupada. La población se obtuvo aplicando el factor de expansión, el cual proporciona la tabla sociodemográfica (SDEMT) de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ya que los factores de expansión de la muestra se suman para obtener la población.

Métodos

Para poder obtener los porcentajes de los indicadores que se definieron para explicar la flexibilidad laboral se trataron las bases de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ya que la encuesta solo proporciona datos absolutos, además de proporcionar mucha información sobre otros indicadores que no fueron necesarios para esta investigación.

La ENOE es una base de datos integrada por cinco tablas que contienen informaciones referentes al empleo, características sociodemográfica y georreferenciación de la población, las cuales se relacionan entre sí, mediante campos de identificación que son comunes en todas las tablas y que sirven para vincularlas.

Para lograr los objetivos de este trabajo solo se utilizaron la tabla sociodemográfica (SDEMT) y la tabla de ocupación II (COE2T). No fue necesario concatenar ni relacionar todas las tablas porque estas dos tablas tienen el factor correspondiente para cada individuo. Entonces, sólo se relacionaron estas dos tablas.

Las bases de datos que se manipulan en ACCESS se caracterizan por tener una extensión .accdb sin embargo la ENOE es presentada en tablas de datos con formato tipo .dbf, y .csv las cuales fueron convertidas a .xlsx (archivos de Excel) para importarse a ACCESS.

Se importaron las bases nacionales de la tabla sociodemográfica (SDEMT) y la tabla de ocupación II (COE2T.) y se filtró sólo la información requerida para la entidad federativa de estudio a través de la clave, la cual es 27.

Relación de tablas

Para relacionar la tabla sociodemográfica (SDEMT) con la tabla de ocupación II (COE2T.) fue necesario la creación de una llave principal en cada una de ellas, para la generación de una base de datos master integrada por todas las tablas necesarias para el análisis.

La llave principal

La llave principal en las dos tablas está formada por varios campos comunes que se encuentran en las diferentes tablas y que sirve de referencia para vincularlas. Los campos se utilizan como referencia para identificar las columnas que conforman cada una de las tablas, los cuales se asocian a las preguntas del instrumento de captación. INEGI a través de la ENOE las presenta con los siguientes nemónicos: Viv, Hog, Sdem, Coe1t y Coe2t. Para relacionar la tabla sociodemográfica con la de ocupación y empleo se nombró como llave principal a los siguientes campos: ciudad auto representada (CD_A); entidad (ENT); control (CON); vivienda

seleccionada (V_SEL); número de hogar (N_HOG); hogar mudado (H_MUD); número de renglón (N_REN).

Por su parte, la tabla sociodemográfica contiene un campo de información cuyo nemónico es: FAC, el cual almacena el factor de expansión de cada registro e indica cuantas personas representa el entrevistado en la población. Con la llave principal, es posible trasladar el efecto de expansión (campo FAC) de la tabla sociodemográfica al cuestionario de ocupación y empleo I, aunque de igual manera la tabla de ocupación y empleo contiene el factor de expansión, el cual es el mismo para las dos tablas. Al tener relacionadas las tablas se realizaron los diseños de consulta pertinentes para obtener la información de cada indicador por sector utilizando el SCIAN, pero aplicando el factor de expansión.

Análisis Factorial

Con los diez indicadores que caracterizaron la flexibilidad laboral se estimó el índice de flexibilidad laboral estatal a través del método de análisis factorial.

Este último permite identificar los componentes que explican las correlaciones entre un conjunto de variables, y con ello describir el máximo de información contenida en los datos. Considerando que es un método de reducción de datos cuya utilidad es encontrar grupos homogéneos de variables, los cuales se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí, y se procura que inicialmente unos grupos de datos sean independientes de otros.

Es importante denotar que se aplicó el método de análisis factorial mediante un software estadístico, se utilizó el método de “componentes principales”, a través del paquete estadístico SPSS versión 21. Cabe señalar que los indicadores se estandarizaron para evitar que el análisis factorial diera mayor peso a las variables que tienen una mayor varianza. La factibilidad de los modelos se probó utilizando el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de Bartlett.

Con base en este análisis se encontraron tres factores que se forman a partir de la alta correlación entre las variables para el año 2015, dos factores para el año 2016 y tres factores para el resto de los años de estudio.

Con las puntuaciones factoriales de la población ocupada se estimó el índice factorial de flexibilidad laboral siguiendo la metodología acorde a Román y Ovando(2016), combinando cada factor con la variabilidad explicada por cada uno de éstos. En otras palabras, se multiplica cada uno de los factores obtenidos por el ponderador de cada uno de éstos y al final se suman estos productos, este procedimiento se aplicó para poder calcular el índice de flexibilidad para cada sector económico en Tabasco y el índice de flexibilidad laboral del total de la actividad económica de la entidad.

Para estimar el índice de flexibilidad laboral para cada sector de la actividad económica sólo se tomaron en cuenta las puntuaciones factoriales de cada factor, del porcentaje de población ocupada en cada sector y se multiplicaron por la variabilidad explicada de cada factor.

Para estimar el índice de flexibilidad laboral del total de la actividad económica de la Entidad se tomó en cuenta las puntuaciones factoriales de todos los sectores, es decir el total del porcentaje de la población ocupada, multiplicados por la variabilidad explicada de cada factor.

Matemáticamente el índice se construyó siguiendo la metodología de Román y Ovando (2016) de la siguiente manera:

$$IFLT_t = \sum_{i=1}^n C_i Z_i = C_1 * Z_1 + C_2 * Z_2 + \dots + C_n * Z_n = 1 \text{ (Ecuación 1)}$$

Donde:

IFL = índice de flexibilidad laboral t = año del índice

C_i = ponderador del factor i

Z_i = factor i del análisis factorial n = número de factores

Análisis de Regresión Simple

Para determinar la relación existente entre la flexibilidad y precariedad laborales se utilizó el análisis de regresión lineal.

2.- Resultados

A continuación se muestran los resultados correspondientes al análisis factorial aplicado a los datos de los indicadores del 2015, los cuales fueron: porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de población ocupada que tiene una jornada laboral de tiempo extra, población que trabaja por cuenta propia, población ocupada que recibe menos de dos salarios mínimos, población ocupada en el sector informal, % de población ocupada que recibe pago por comisiones, porcentaje de población ocupada que recibe pago por destajo, porcentaje de población ocupada que recibe pago por productividad, porcentaje de población ocupada sin acceso a prestaciones, porcentaje de población ocupada con tipo de contrato temporal, porcentaje de población ocupada sin acceso a servicios de salud.

En los valores de comunalidad para cada indicador después de realizar el análisis por componentes principales se puede observar que los indicadores que tienen mayor proporción de la varianza explicada es el porcentaje de población que trabaja por cuenta propia, porcentaje de con uno hasta 2 salarios mínimos, porcentaje de población ocupada sin acceso a prestaciones.

El análisis factorial nos indica que se pueden extraer tres factores o componentes principales, es decir tres factores que son los que mejor explican la varianza para las 11 variables, un primer factor que explica en un 49.455 % de la varianza, un segundo factor con 10.848% de la varianza y un tercer factor con 9.206.

Fue posible identificar y determinar los indicadores que forman cada factor, de la siguiente forma: el indicador forma parte del factor 1, si su valor es mayor en el componente 1 que en el componente 2 o 3.

Entonces, el factor uno se encuentra conformado por:

Porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo parcia, porcentaje de población ocupada que recibe menos de dos salarios mínimos, porcentaje de población ocupada en el sector informal, porcentaje de población ocupada que trabaja por cuenta propia, porcentaje de población ocupada sin acceso a servicios de salud.

El factor dos está conformado por los siguientes indicadores:

Porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo extra, porcentaje de población ocupada que recibe pago por comisión.

El factor tres está integrado por los indicadores:

Porcentaje de población ocupada que recibe pago por destajo, porcentaje de población ocupada con tipo de contrato temporal, porcentaje de población ocupada que recibe pago por productividad

Como el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin es mayor a 0.5, es aceptable aprobar la realización del análisis factorial y la extracción de los 3 factores o componentes principales encontrados.

Los sectores para los que se calculó el índice conforme a la clave del SCIAN son los siguientes:

11.- Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza

21.- Minería

22.- Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final

23.- Construcción

31-33.- Industrias manufactureras

43.- Comercio al por mayor

46.- Comercio al por menor

48-49.- Transportes, correos y almacenamiento

51.- Información en medios masivos

52.- Servicios financieros y de seguros

53.- Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles

54.- Servicios profesionales, científicos y técnicos

55.- Corporativos

56.- Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y servicios de remediación

61.- Servicios educativos

62.- Servicios de salud y asistencia social

71.- Servicios de esparcimiento culturales, deportivos y otros servicios recreativos

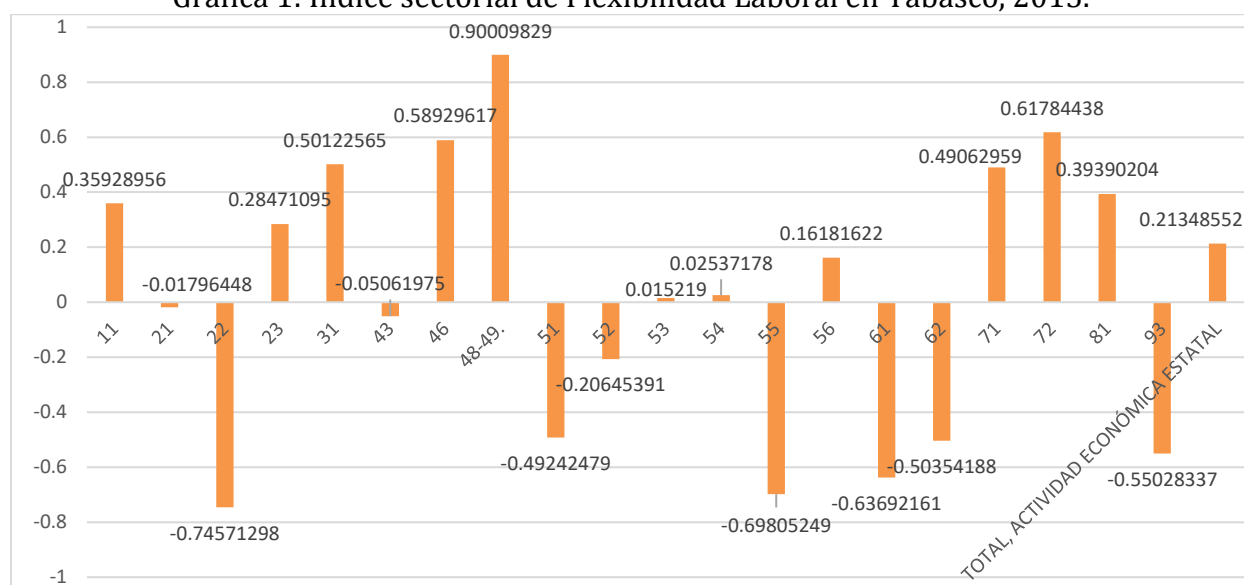
72.- Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas

81.- Otros servicios excepto actividades gubernamentales

93.- Actividades legislativas, gubernamentales de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales

En la gráfica siguiente se muestra el índice de flexibilidad laboral estimado para cada sector de la actividad económica del año 2015.

Gráfica 1: Índice sectorial de Flexibilidad Laboral en Tabasco, 2015.

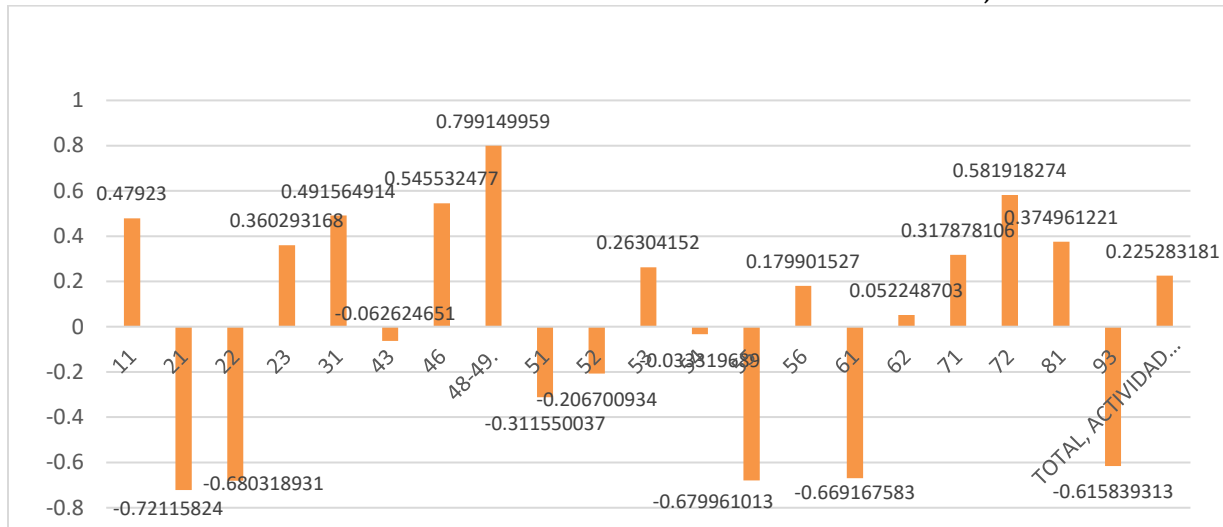


Fuente: Elaboración propia con base a estimaciones realizadas en SPSS

Acorde a los resultados, en Tabasco los sectores económicos que tienen mayor índice de Flexibilidad Laboral en el año 2015 son los siguientes: Agricultura, cría y explotación de animales, construcción, comercio al por menor, Transportes, correos y almacenamiento, Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, Servicios de esparcimiento culturales, deportivos, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades gubernamentales siendo Transportes, correos y almacenamiento el sector con el índice más alto, todos los sectores mencionados anteriormente.

El sector que tiene el menor índice de flexibilidad laboral es el de Corporativos, es decir, es el sector con porcentajes muy bajos de condiciones flexibles de empleo representadas por los indicadores elegidos.

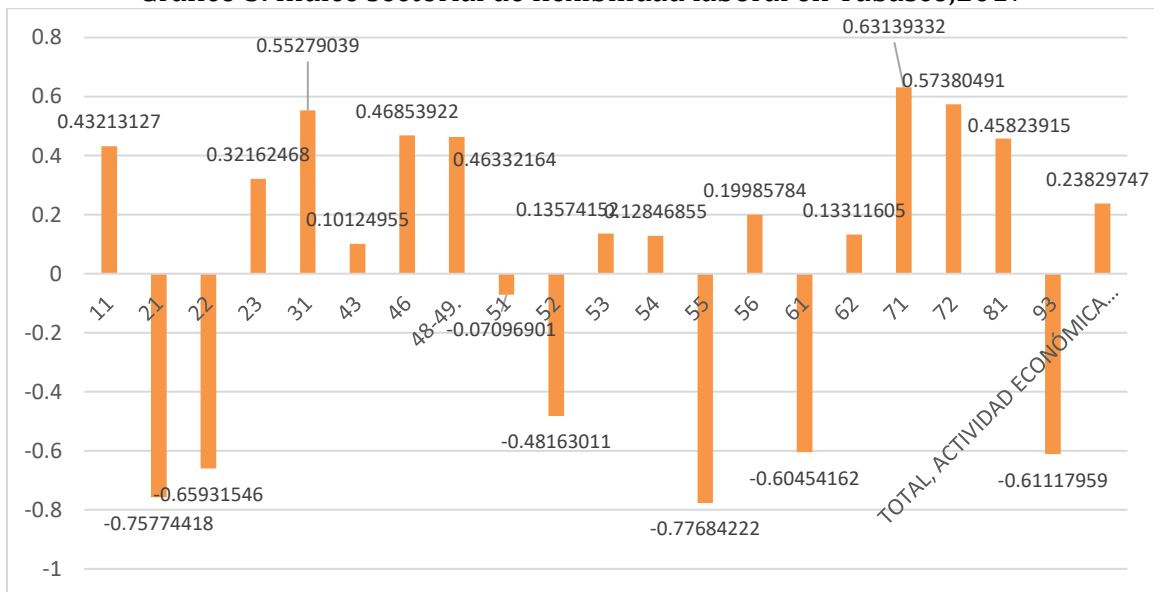
Gráfico 2. Índice sectorial de flexibilidad laboral en Tabasco, 2016



Fuente: Elaboración propia con base a estimaciones realizadas en SPSS

Los sectores con mayor índice de flexibilidad laboral en el 2016 son: Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza, construcción, industrias manufactureras, comercio al por menor, transportes, correos y almacenamiento, servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Servicios de esparcimiento culturales, deportivos y otros servicios recreativos, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

Gráfico 3. Índice sectorial de flexibilidad laboral en Tabasco, 2017

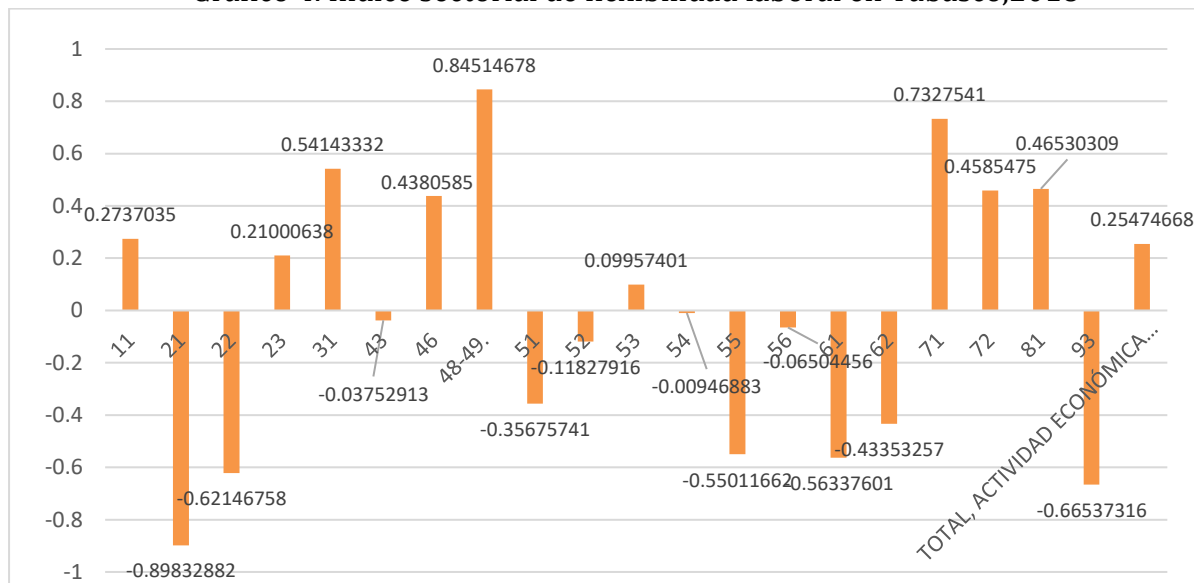


Fuente: Elaboración propia con base a estimaciones realizadas en SPSS

Acorde a la tabla, los sectores con mayor índice de flexibilidad laboral son: Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza, construcción, industrias manufactureras, comercio al por menor, servicios de esparcimiento culturales,

deportivos y otros servicios recreativos, servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

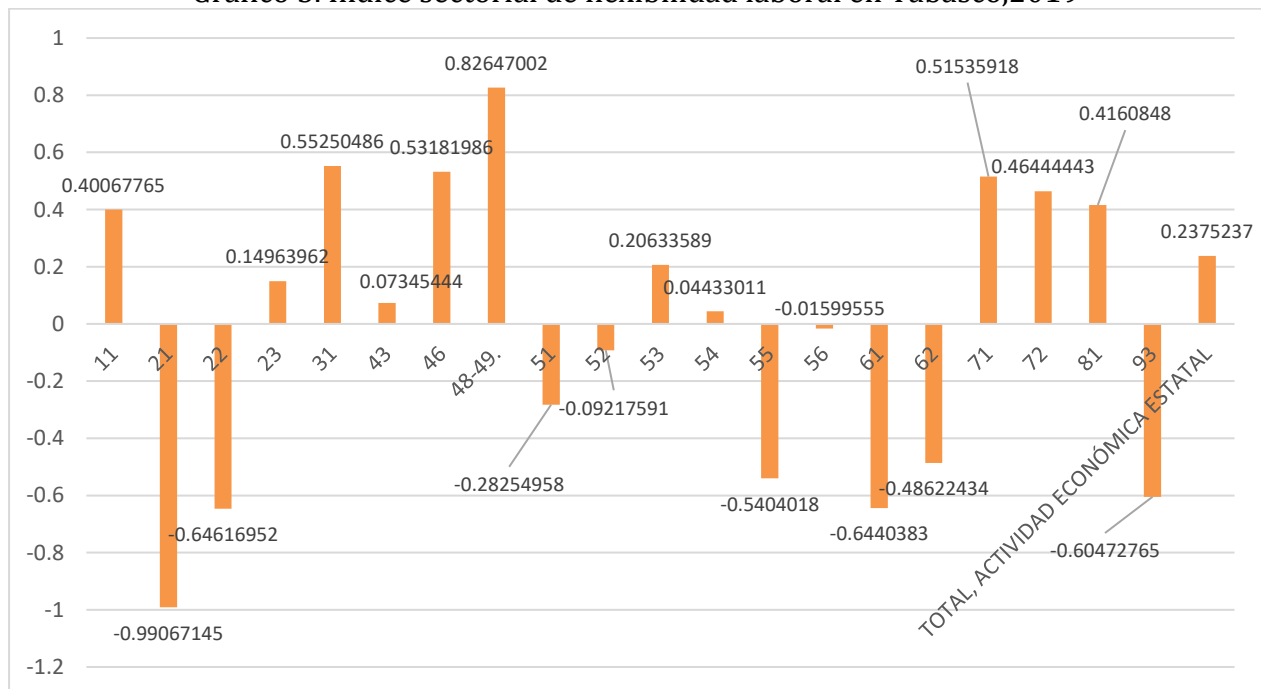
Gráfico 4. Índice sectorial de flexibilidad laboral en Tabasco, 2018



Fuente: Elaboración propia con base a estimaciones realizadas en SPSS

En el año 2018 los sectores con mayor índice de flexibilidad laboral fueron: Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza, minería, construcción, industrias manufactureras, comercio al por menor.

Gráfico 5. Índice sectorial de flexibilidad laboral en Tabasco, 2019



Fuente: Elaboración propia con base a estimaciones realizadas en SPSS

Tabla 3.- Estadísticas de Regresión

Coefficiente de correlación	0.88095396
Coefficiente de determinación R ²	0.77607987
R ² ajustado	0.70143983
Error típico	0.00845629
Observaciones	5

Fuente: Elaboración propia con base al índice de flexibilidad laboral estimado y tasa de condiciones de precariedad laboral por INEGI

Acorde a la tabla existe una relación positiva entre las variables, es decir si hay una relación entre la precariedad y el índice estimado de flexibilidad laboral. Es decir, la precariedad laboral puede ser explicada partiendo de la flexibilidad laboral, y a medida que aumenta la flexibilidad laboral aumenta las condiciones críticas de empleo, las cuales representan a la precariedad laboral.

Tabla 4.-Análisis de varianza

	Grados de libertad	Suma de Cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	2	51.2506851	25.6253425	976.798229	0.00102271
Residuos	2	0.05246804	0.02623402		
Total	4	51.3031531			

Fuente: Elaboración propia con solver de Excel

Se puede interpretar que existe una relación entre la flexibilidad laboral y la precariedad laboral siempre y cuando el análisis se haga en función del tiempo es decir los años de estudio, ya que acorde a la interpretación del valor estadístico de las variable de forma aislada la variable no sería significativa, ni suficiente para explicar la flexibilidad laboral, además de ser una condición suficiente pero no necesaria es decir, no todas la población ocupada de forma flexible tiene condiciones precarias pero sí es posible afirmar que la precariedad laboral crea precariedad en las condiciones de trabajo de la población ocupada.

Conclusiones y recomendaciones

En respuesta a las preguntas de investigación se puede concluir que existe una relación positiva entre la flexibilidad laboral y la precariedad laboral, acorde al valor de los parámetros del análisis de regresión en función del tiempo la precariedad laboral aumenta en un 1.75 % porque aumenta la tasa de condiciones críticas de empleo, en la medida que el tiempo transcurre, y cuando la flexibilidad aumenta en una unidad, la tasa de condiciones críticas de ocupación aumenta en un 62.03%, entonces se comprueba la hipótesis planteada en esta investigación.

También, se puede concluir que la flexibilidad laboral responde a un concepto multidimensional, porque fueron tres factores los encontrados en el análisis factorial para poder estimar el índice de flexibilidad laboral.

El factor uno estuvo conformado por: porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de población de trabaja por cuenta propia, porcentaje de población ocupada sin acceso a la salud, porcentaje de población ocupada con menos de dos salarios mínimos, porcentaje de población ocupada sin acceso a prestaciones y porcentaje de población ocupada en el sector informal, el cual en todos los años fue el factor con mayor explicación en la varianza, es decir, es mayor la población con este tipo de condiciones de flexibilidad laboral. Este factor por lo indicadores que lo conforman se puede concluir que representa la flexibilidad interna, es decir, en Tabasco se tiende a incurrir más en prácticas de flexibilidad laboral interna.

El segundo factor mayormente estuvo conformado por: porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo extra, porcentaje de población ocupada que recibe pago por comisión y porcentaje de población ocupada con tipo de contrato temporal. Este segundo factor representa a la flexibilidad laboral interna al considerar el indicador porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo extra, y la externa al considerar el indicador población ocupada con tipo de contrato temporal, acorde a la literatura económica explicada en el marco teórico, lo que indica, aunque es en menor proporción que si existe flexibilidad externa en Tabasco.

El factor tres estuvo conformado por porcentaje de población ocupada que recibe pago por productividad lo que muestra una mínima tendencia a la incurrencia de prácticas de flexibilidad salarial laboral. Los sectores que presentaron mayor índice de flexibilidad laboral son: Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza, construcción, industrias manufactureras, comercio al por menor, transportes, correos y almacenamiento, servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. Servicios de esparcimiento culturales, deportivos y otros servicios recreativos, servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas. Los sectores con mayor índice de flexibilidad laboral son porque tienen mayor población ocupada en condiciones de informalidad, por contrato temporal, las personas reciben pago por comisiones, destajo o productividad.

Es reconocible que en la entidad la flexibilidad laboral ha aumentado, aunque su mayor crecimiento fue en el año 2018, teniendo un índice de 0.25474668. En conclusión, la flexibilidad y la precariedad laborales no son fenómenos económicos independientes uno del otro, para una mejor comprensión de la precariedad laboral del lugar en estudio es necesario tomar en cuenta el grado de flexibilidad laboral en se incurre.

Al reflexionar sobre la situación de la entidad federativa, la flexibilidad interna puede no estar afectando el nivel de empleo de forma cuantitativa, pero lo afecta de forma cualitativa y se ve reflejado en el aumento de la tasa de condiciones críticas de ocupación. Del año 2015 al año 2019 ha aumentado 8.6 puntos porcentuales. Además, como la flexibilidad interna influye en el salario para poder mantener el volumen de empleo, es un aspecto importante de reflexión si en la entidad se está normalizando que los salarios se sigan reduciendo, y aún más en los sectores con mayor índice porque los salarios de la población que se ocupan en estos sectores son cada vez menores.

Al inicio de esta investigación se plantea la importancia de la inclusión social y la calidad de vida de las personas, mientras los salarios sigan reduciéndose para poder

mantener los niveles de empleo se puede hablar de inclusión en el mercado laboral, pero no de inclusión social.

La flexibilidad interna también influye sobre el tiempo de trabajo al considerar la población con jornada laboral de tiempo extra, en la entidad el porcentaje de población con jornada laboral de tiempo extra es de 19.21 % pero porque la tasa es calculada contra el total de población ocupada, en cambio en los sectores con mayor índice de flexibilidad laboral, es mayor. Como, por ejemplo, el sector transportes correos y almacenamiento cuyo porcentaje de población ocupada con jornada laboral de tiempo extra es de 49.19 %, es decir casi la mitad de las personas que trabajan en este sector tienen que renunciar a horas de recreación personal para poder seguir incluidos en el mercado laboral y aunado a la reducción del salario, así como el no tener acceso a la salud, afecta la calidad de vida.

Es necesario crear las regulaciones necesarias en los sectores que presentaron mayor índice de flexibilidad laboral a través de reformas, no se recomienda erradicar la flexibilidad laboral ya que esta tiene ventajas, pero una regulación que logre una flexibilidad segura que englobe la flexibilidad, pero con seguridad social, para que el beneficio no sea sólo para las entidades económicas.

Es importante aplicar una política cuyo objetivo sea regular la flexibilidad interna porque las reformas realizadas en materia laboral no han logrado el objetivo principal para que los trabajadores tabasqueños tengan una inclusión social y calidad de vida, por ejemplo, la actual reforma publicada el 23 de abril del 2021 promueve acciones para disminuir la flexibilidad externa, pero se pasa por alto la flexibilidad interna, además que tiene un objetivo más fiscal que laboral.

Esta reforma ayudará a disminuir la flexibilidad externa porque en el artículo 12 menciona que queda prohibida la subcontratación de personal y en el artículo 13 se hace la aclaración que sólo se permitirá la subcontratación de servicios especializados pero que no deben formar parte del objeto social ni de la actividad económica, además que los contratistas tienen que estar registrados en el padrón público.

El outsourcing es lo que se regula con esta reforma, pero esto es una práctica de flexibilidad externa y en la entidad las prácticas más predominantes son las de flexibilidad interna. Otro aspecto importante a destacar de esta reforma es que la empresa que absorba a los trabajadores debe autoclasificarse conforme a los criterios de la ley del seguro social para evitar la evasión fiscal ante el IMSS, esto puede hacer que disminuya el porcentaje de población que no tiene acceso a la salud.

La reforma tendrá beneficios porque desincentiva la flexibilidad externa, pero no promueve acciones para desincentivar la interna. Además, desde mi perspectiva las empresas de los sectores que ya no pueden beneficiarse del outsourcing quizás ahora empiecen a realizar prácticas de flexibilidad interna, entonces aumentaría. Para atacar la precariedad laboral es necesario regular la flexibilidad externa pero también la interna con políticas encaminadas a regular en mayor porcentaje las jornadas de trabajo en los acuerdos colectivos y la reducción de salarios.

Referencias

- INEGI** (2015). Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sitio Web (digital), disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INEGI** (2016). Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sitio Web (digital), disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INEGI** (2017). Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sitio Web digital, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INEGI** (2018). Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sitio Web digital, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- INEGI** (2019). Microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sitio Web digital, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- Juárez J. P.** (2011). *Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales en México. El caso de dos municipios en el estado de Puebla, México*. Gaceta Laboral 17(1) 63- 82. Sitio WEB (Digital). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972011000100003
- Olavarría, C.A** Flexibilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán México. Turyde: Turismo y Desarrollo. Sitio Web (Digital). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/turydes/22/trabajadores-hoteleria-mazatlan.html>
- Román, Y. y Ovando, A.** (2016). *Flexibilidad laboral de la población ocupada, análisis espacial en México; 2005 y 2014*. Sociedad y economía, pp. 193 -213. Sitio Web (Digital). Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572016000200009&lng=en&tlng=e
- Rosas, I.** (2015). *Empleo y desarrollo regional: La lógica en la implantación territorial de las actividades económicas en Morelos* AMECIDERL. Sitio Web (Digital) Disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/2987/1/Eje8-058-Rosas.pdf>
- ONU** (2018). La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Sitio Web (Digital)

