RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE FUERZA LABORAL (EFL)

Ejercicio experimental 2019

- El INEGI y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) diseñaron la Encuesta de Fuerza Laboral (EFL) como un ejercicio experimental para mejorar la captación de datos laborales.

- En 2019, 60.5 millones de personas tenían una ocupación de mercado, o estaban en búsqueda de una. Esta fuerza de trabajo se integró por 26.1 millones de mujeres y 34.4 millones hombres.

- 81.4 millones (85.6 %) de personas de 15 y más años realizaron algún trabajo como parte de la fuerza de trabajo ocupada, como trabajo no remunerado, trabajo voluntario, o trabajo de producción para el autoconsumo.

- Se contabilizaron 65.7 millones de puestos de trabajo, 56.9 % fue informal y 43.1 %, formal.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta los resultados experimentales de la Encuesta de Fuerza Laboral (EFL) 2019, diseñada en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo es dar a conocer las primeras mediciones de la fuerza de trabajo alineadas con las resoluciones en materia de estadísticas del trabajo que se adoptaron por la 19.ª y 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).

La EFL es un ejercicio experimental y no sustituye la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Sin embargo, señala el rumbo que habrá de adoptarse en la captación de datos laborales en las encuestas en hogares.

La 19.ª CIET establece un concepto amplio de trabajo. Este cubre todas las formas de producción de bienes y prestación de servicios. Se distingue la producción que se destina a terceras personas y la que se orienta al autoconsumo (ver figura 1).

Figura 1
MARCO CONCEPTUAL PARA LAS ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO (19.ª CIET)

<table>
<tr><td></td><td colspan="9">Destino previsto de la producción</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Para uso propio final (autoconsumo)</td><td colspan="7">Para su consumo por terceros</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Forma de trabajo</td><td colspan="2" rowspan="2">Trabajo de producción para el autoconsumo</td><td rowspan="3">Trabajo en una ocupación (trabajo por remuneración o beneficio)</td><td rowspan="3">Trabajo en formación no remunerado</td><td rowspan="3">Otras formas de trabajo[1]</td><td colspan="3">Trabajo voluntario</td></tr>
<tr><td rowspan="2">En unidades de mercado y no de mercado</td><td colspan="2">En hogares productores</td></tr>
<tr><td>de servicios</td><td>de bienes</td><td>Bienes</td><td>Servicios</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Relación con el SCN[2] 2008</td><td></td><td colspan="6">Dentro de la frontera de producción del SCN</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="9">Dentro de la frontera general del SCN</td></tr>
</table>

[1] Trabajo obligatorio no remunerado para terceros.
[2] Sistema de Cuentas Nacionales.
Fuente: OIT. Resolución I. 19.ª CIET.

PRINCIPALES RESULTADOS

Formas de trabajo

La EFL 2019 reportó que 81.4 millones (85.6 %) de personas de 15 años y más realizaron alguna forma de trabajo: a los hombres correspondió un 45.6 % y a las mujeres, un 54.4 % (ver tabla 1). De estas personas,[1] en trabajo de producción para el autoconsumo había 69.4 millones, es decir, 73.1 % de la población de 15 años y más. Respecto al trabajo en una ocupación, la EFL 2019 registró 58.1 millones de personas de 15 años y más: 61.1 % de la población referida. En trabajo en formación no remunerado participaron 529 mil personas, o 0.6 % de la población de 15 años y más. En trabajo voluntario —trabajo no obligatorio y sin remuneración— había 9.8 millones (10.4 %) de personas de 15 años y más (ver tabla 1).

[1] La suma de las diferentes formas de trabajo difiere del total de las personas que trabajan porque una persona puede realizar más de una forma de trabajo.

Tabla 1
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, POR FORMAS DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Formas de trabajo	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a cada forma de trabajo	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 15 y más años	**95 023 885**	**43 963 907**	**51 059 978**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**46.3**	**53.7**
Trabaja	81 386 764	37 123 098	44 263 666	85.6	84.4	86.7	45.6	54.4
Trabajo de producción para el autoconsumo	69 441 979	27 524 050	41 917 929	73.1	62.6	82.1	39.6	60.4
Trabajo en la ocupación	58 094 211	33 069 039	25 025 172	61.1	75.2	49.0	56.9	43.1
Trabajo de formación	528 835	235 111	293 724	0.6	0.5	0.6	44.5	55.5
Trabajo voluntario	9 837 992	4 586 432	5 251 560	10.4	10.4	10.3	46.6	53.4

Nota: Los parciales suman más que el total porque una persona puede participar en más de una forma de trabajo.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

Fuerza de trabajo

La EFL 2019 reportó 60.5 millones de personas en la fuerza de trabajo, 56.9 % correspondió a hombres y 43.1 %, a mujeres. Del total de la fuerza de trabajo, 58.1 millones de personas estaban ocupadas (96 %) y 2.4 millones de personas, desocupadas (4 %), lo que se puede ver en la tabla 2.

Tabla 2
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, DE ACUERDO CON SU SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Situación en la fuerza de trabajo	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a la situación en la fuerza de trabajo	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 15 y más años	**95 023 885**	**43 963 907**	**51 059 978**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**46.3**	**53.7**
Fuerza de trabajo	60 541 636	34 425 432	26 116 204	63.7	78.3	51.1	56.9	43.1
Ocupados	58 094 211	33 069 039	25 025 172	96.0	96.1	95.8	56.9	43.1
Subocupados	4 633 904	1 945 931	2 687 973	8.0	5.9	10.7	42.0	58.0
Desocupados	2 447 425	1 356 393	1 091 032	4.0	3.9	4.2	55.4	44.6
Fuera de la fuerza de trabajo	34 482 249	9 538 475	24 943 774	36.3	21.7	48.9	27.7	72.3
Fuerza de trabajo potencial	3 796 166	1 214 046	2 582 120	11.0	12.7	10.4	32.0	68.0
Fuera de la fuerza de trabajo ampliada	30 686 083	8 324 429	22 361 654	89.0	87.3	89.6	27.1	72.9

Fuente. INEGI. EFL. 2019.

La subocupación por insuficiencia de horas de trabajo fue de 4.6 millones de personas. De esa cantidad, 42 % correspondió a hombres y 58 %, a mujeres. Por su parte, 34.5 millones de personas estaban fuera de la fuerza de trabajo: 9.5 millones de hombres (27.7 %) y 24.9 millones de mujeres (72.3 %). De estas, 3.8 millones formaban parte de la fuerza de trabajo potencial (11 %) y 30.7 millones estaban fuera de la fuerza de trabajo ampliada (89 %), lo que se puede ver en la tabla 2.

La tasa de participación total en la fuerza de trabajo fue de 63.7 %, mientras que la tasa de subocupación por insuficiencia de horas trabajadas fue de ocho por ciento. Por su parte, la tasa de desocupación de la fuerza de trabajo fue de 4 % y la fuerza de trabajo potencial, respecto a la población fuera de la fuerza de trabajo, representó 11 por ciento (ver tabla 2).

Subutilización de la fuerza de trabajo

La subutilización de la fuerza de trabajo se refiere a la inadecuación entre la oferta y la demanda de trabajo. Lo anterior se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en la población. Los resultados de las tasas de subutilización de la fuerza de trabajo que reporta la EFL 2019 se presentan en la tabla 3.

Tabla 3
Medidas de subutilización de la fuerza de trabajo según sexo, 2019
(porcentaje respecto a cada categoría)

Medidas de subutilización	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de Subutilización 1 (SU1)	4.0	3.9	4.2
Tasa de Subutilización 2 (SU2)	11.7	9.6	14.5
Tasa de Subutilización 3 (SU3)	9.7	7.2	12.8
Tasa de Subutilización 4 (SU4)	16.9	12.7	22.2

SU1. Tasa de desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU2. Tasa combinada de subocupación y desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU3. Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
SU4. Medida compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

El porcentaje de personas desocupadas en el total de la fuerza de trabajo o tasa de subutilización 1 (SU1) fue de cuatro por ciento. Por su parte, la suma de la subocupación por insuficiencia de horas y la desocupación, como porcentaje de la fuerza de trabajo o tasa de subutilización 2 (SU2), se ubicó en 11.7 por ciento.

La desocupación y la fuerza de trabajo potencial como porcentaje de la fuerza de trabajo ampliada o tasa de subutilización 3 (SU3) ascendió a 9.7 por ciento. La desocupación, la subocupación por insuficiencia de horas y fuerza de trabajo potencial, como proporción de la fuerza de trabajo ampliada, o la tasa de subutilización 4 (SU4), fue de 16.9 % (ver tabla 3).

Relaciones de trabajo

La 20.ª CIET de 2018 adoptó la resolución I en materia de estadísticas de relaciones de trabajo. Su clasificación se adopta desde dos perspectivas. La primera es un enfoque que parte del tipo de autoridad que la y el trabajador puede ejercer en relación con el trabajo realizado. El segundo enfoque parte del tipo de riesgo económico al que la persona se expone. En la tabla 4 se presentan los resultados desde el enfoque del tipo de autoridad y el puesto de trabajo principal, es decir, al que se le invirtió más horas en el periodo de referencia, en caso de tener más de un empleo.

Del total de personas ocupadas, 1.9 millones (3.3 %) eran empleadoras —son propietarias de la unidad económica en la que trabajan, controlan sus actividades y contratan personal al que pagan una remuneración—. De ellas, 91.2 % encabezan empresas del sector de los hogares y 8.8 %, el de sociedades (ver tabla 4).

Las y los **trabajadores independientes sin empleados** fueron 13.3 millones, cifra que representa 22.9 % de la población ocupada. Esta clase de personal trabajador gestiona su unidad económica de manera individual o en colaboración con terceras partes (socios(as)). Aunque no contraten personas remuneradas, puede que reciban ayuda de familiares auxiliares. Del este total. 0.7 % se desempeña como gerente propietaria o propietario sin personal empleado y 99.3 % como trabajadora o trabajador por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin personal empleado.

Las y los **contratistas dependientes** son quienes trabajan a cambio de un beneficio. Por lo general lo hacen mediante una transacción comercial que depende de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades. La EFL 2019 registró a 5.6 millones, cifra equivalente a 9.6 % de la población ocupada.

En las y los **contratistas dependientes** se encuentran quienes trabajan por honorarios (ingresos asimilados a salarios). Aquí también se encuentran comisionistas, franquiciatarios o franquicitarias que operan sin personas empleadas, maquiladores y maquiladoras en su domicilio, y de manera especial, están quienes trabajan con nuevas formas de inserción laboral a través de la economía de aplicaciones o plataformas.

Las y los empleados son quienes trabajan a cambio de remuneración en efectivo o en especie. Estas personas alcanzaron los 35.7 millones, cifra que representa 61.4 % de la población ocupada. Esta categoría, a su vez, se desglosa en empleadas y empelados permanentes, con 26.1 millones (73.3 %); empleadas o empleados por tiempo determinado, con 4.6 millones (13 %); quienes trabajan a corto plazo u ocasionales, con 2.9 millones (8.1 %) y aprendices, pasantes y personas remuneradas en formación, con dos millones (5.5 %). Las y los **trabajadores auxiliares** en actividades de mercado fueron 1.4 millones, es decir, 2.5 % de la población ocupada.

En su división por sexo, la fuerza de trabajo femenina es particularmente relevante en contratistas dependientes análogos a independientes, con 56.1 por ciento. Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado son un 53.9 % y 51.1 % corresponde a trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin personas empleadas. Los aprendices, pasantes y personas remuneradas en formación son un 45.8 % y los empleados por tiempo determinado ocupan un 43.4 por ciento. Todos los anteriores se ubican por arriba del porcentaje de mujeres en el total de la población ocupada (43.1 %), lo que se puede ver en la tabla 4.

Tabla 4
POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Situación en la ocupación	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a la situación en la ocupación	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población ocupada	**58 094 211**	**33 069 039**	**25 025 172**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**56.9**	**43.1**
Trabajadores independientes								
Empleadores	1 925 256	1 417 597	507 659	3.3	4.3	2.0	73.6	26.4
En sociedades	169 844	156 811	13 033	8.8	11.1	2.6	92.3	7.7
En empresas del sector de los hogares	1 755 412	1 260 786	494 626	91.2	88.9	97.4	71.8	28.2
Trabajadores independientes sin empleados	13 281 702	6 486 185	6 795 517	22.9	19.6	27.1	48.9	51.1
Gerentes-propietarios en sociedades	86 900	86 900	0	0.7	1.3	0.0	100.0	0.0
Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares	13 194 802	6 399 285	6 795 517	99.3	98.7	100.0	48.5	51.5
Trabajadores dependientes								
Contratistas dependientes[1]	5 552 512	3 502 087	2 050 425	9.6	10.6	8.2	63.1	36.9
Análogos a independientes	1 115 174	489 601	625 573	20.1	14.0	30.5	43.9	56.1
Análogos a dependientes	4 437 338	3 012 486	1 424 852	79.9	86.0	69.5	67.9	32.1
Empleados	35 655 199	20 858 287	14 796 912	61.4	63.1	59.1	58.5	41.5
Permanentes	26 143 497	15 108 302	11 035 195	73.3	72.4	74.6	57.8	42.2
Por tiempo determinado	4 635 181	2 621 415	2 013 766	13.0	12.6	13.6	56.6	43.4
A corto plazo y ocasionales	2 898 809	2 056 772	842 037	8.1	9.9	5.7	71.0	29.0
Aprendices, pasantes y personas en formación remuneradas	1 977 712	1 071 798	905 914	5.5	5.1	6.1	54.2	45.8
Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	1 437 311	663 281	774 030	2.5	2.0	3.1	46.1	53.9
No especificado	242 231	141 602	100 629	0.4	0.4	0.4	57.4	42.6

[1] Excluye a 1 068 633 trabajadores por cuenta propia que tuvieron un solo cliente particular, a quienes no se les pregunta sobre las condiciones operativas del negocio.

Fuente. INEGI. EFL. 2019.

Otros tópicos

La **pluriocupación** ocurre cuando las personas tienen más de una ocupación, oficio, puesto de trabajo o negocio y mantienen diferentes relaciones laborales u ocupaciones.

También puede darse con una misma relación laboral u ocupación, pero con más de una unidad económica. La EFL 2019 reportó un monto de 6.9 millones de personas ocupadas bajo esta categoría, cifra que representa un 12 % de la población ocupada. De este porcentaje, 63.5 % correspondió a hombres (4.4 millones) y 36.5 %, a mujeres (2.5 millones) (ver tabla 5).

Las y los **trabajadores estacionales** son quienes tienen puestos cuya periodicidad y duración las determinan el ciclo del clima, los periodos vacacionales, las labores de preparación o las cosechas agrícolas. Con base en los datos de la EFL 2019, 2.2 millones de personas trabajan bajo este esquema, es decir, 3.8 % de la población ocupada. De este porcentaje, 69.8 % correspondió a hombres (1.5 millones) y 30.7 %, a mujeres (0.7 millones).

Las y los trabajadores desde su domicilio son quienes tienen su domicilio privado como lugar de trabajo. La EFL 2019 registró a 6.9 millones de personas que trabajan desde su domicilio, lo que representa 11.8 % de la población ocupada. El número de mujeres en esta categoría fue de 4.8 millones (69.5 %), cifra significativamente mayor a los 2.1 millones (30.5 %) de hombres.

En la relación laboral de **las y los trabajadores en relaciones multipartitas** interviene una tercera entidad entre la o el trabajador dependiente y la empresa para la que se realiza el trabajo. Esta tercera entidad actúa como empleadora que paga un sueldo o salario. En esta clase de personal trabajador están las y los empleados de agencias, quienes prestan servicios externalizados, las y los ocupados en programas de promoción de empleo o contratistas dependientes. La EFL 2019 registró a 1.8 millones de personas trabajadoras bajo relaciones multipartitas de trabajo: la cifra equivale a 3 % de la población ocupada. En su desagregación según sexo, un millón (57.2 %) fueron hombres y 0.8 millones (42.8 %), mujeres.

Tabla 5
NUEVOS INDICADORES SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Nuevos temas	Personas			Porcentaje respecto a la población ocupada		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población ocupada	**58 094 211**	**33 069 039**	**25 025 172**	**-**	-	-
Pluriocupación	6 943 667	4 412 358	2 531 309	12.0	13.3	10.1
Trabajadores estacionales	2 212 094	1 544 160	667 934	3.8	4.7	2.7
Trabajadores desde su domicilio	6 878 600	2 097 112	4 781 488	11.8	6.3	19.1
Trabajadores en relaciones multipartitas	1 763 095	1 009 143	753 952	3.0	3.1	3.0
Trabajadores en economías de plataformas	2 128 376	1 078 276	1 050 100	3.7	3.3	4.2

Fuente. INEGI. EFL. 2019.

Las y los **trabajadores en plataformas digitales o en economías de plataformas** son quienes suelen prestar servicios a cambio de una remuneración o beneficio mediante una plataforma digital. Se trata de personas que usan una aplicación o un sitio web para relacionarse con los clientes. La finalidad es brindar un servicio a cambio de un pago. Así, se registraron 2.1 millones de trabajadoras y trabajadores vinculados con plataformas digitales. La cantidad representa un el 3.7 % de la población ocupada: 1.1 millones (50.7 %) fueron hombres y un millón (49.3 %), mujeres (ver tabla 5).

La base de datos, la documentación y resultados de la EFL 2019 pueden consultarse en la sección de estadísticas experimentales del Subsistema Nacional de Información Demográfica: https://www.inegi.org.mx/investigacion/estadisticas/

Para consultas de medios y periodistas, escribir a: comunicacionsocial@inegi.org.mx
o llamar al teléfono (55) 52-78-10-00, extensiones 321064, 321134 y 321241
Dirección de Atención a Medios/ Dirección General Adjunta de Comunicación

INEGIINFORMA

NOTA TÉCNICA

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta los resultados experimentales de la Encuesta de Fuerza Laboral (EFL) 2019. Esta se diseñó en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo es dar a conocer las primeras mediciones de la fuerza de trabajo alineadas con las resoluciones en materia de estadísticas del trabajo que adoptaron la 19.ª y 20.ª CIET. La EFL también brinda la posibilidad de comparar los resultados con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y mostrar el impacto que tendrán las nuevas recomendaciones internacionales en los principales indicadores laborales.

En 2017, el INEGI, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), inició el proceso de pruebas del diseño de un modelo de EFL para la incorporación de las resoluciones en materia de estadísticas del trabajo adoptadas por la 19.ª y 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Este proceso culminó en noviembre de 2019, con la aplicación del ejercicio experimental de la EFL 2019.

Al considerar las implicaciones que significan para las estadísticas sobre la fuerza de trabajo del país, el diseño de un modelo de encuesta de fuerza laboral bajo los últimos estándares internacionales —en cumplimiento con el artículo 54 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (Ley del SNIEG) y el Convenio 160 de la OIT firmado por el gobierno mexicano—, el INEGI publica los resultados de la EFL 2019,[2] con la finalidad de continuar el diálogo con las y los usuarios sobre los cambios en las estadísticas laborales. De esta forma, se puede transitar a un modelo de encuesta laboral que responda a las trasformaciones recientes del mercado laboral.

Las encuestas de fuerza laboral en el mundo atraviesan por el proceso de cambio más profundo. Lo anterior, a raíz de las resoluciones que se desprenden de la 19.ª CIET de 2013 y de la 20.ª CIET de 2018 y México no es la excepción. La 19.ª CIET plantea, por primera vez, el horizonte para la medición de todas las formas de trabajo y de los indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo. La 20ª CIET, por su parte, actualiza la resolución sobre relaciones de trabajo. Además, amplía el número de categorías para visibilizar nuevos fenómenos de inserción laboral que operan en una zona gris. Lo hace al combinar características del empleo dependiente y del independiente sin ser reductibles a uno u otro.

El proceso de diseño de la EFL 2019 ha sido largo y cuidadoso. Se realizó con pasos firmes y se documentó cada una de sus fases. Lo anterior permitió contar con suficiente evidencia sobre el impacto de estas adecuaciones en las estadísticas de la fuerza de trabajo. El ciclo de pruebas incorpora los requerimientos de las dos CIET arriba mencionadas y nuevos tópicos de interés. Nótese que es un ejercicio experimental,

[2] Los resultados reportados por la EFL 2019 y la ENOE se elaboraron con las estimaciones basadas en las proyecciones de población publicadas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) en abril de 2013. Así, las cifras de la ENOE difieren de las que ya se publicaron y que se elaboraron con estimaciones de población del Marco de Muestreo de Viviendas del INEGI.

aunque a una escala considerable. Así, no sustituye a la ENOE vigente y señala el rumbo que habrá de adoptarse en la captación de la información laboral en las encuestas en hogares.

A continuación, se presentan los principales resultados de la EFL 2019, primero con los de la 19.ª CIET en relación con la medición de la fuerza de trabajo, las formas de trabajo y la subutilización de la fuerza de trabajo. Siguen los de la 20.ª CIET sobre las relaciones de trabajo y su nueva clasificación. Después se tocan otros tópicos y, finalmente, los resultados de la comparación de la EFL 2019 y la ENOE.

1) Principales resultados relacionados con la 19.ª CIET

a) Formas de trabajo

La 19.ª CIET establece un concepto amplio de trabajo. Este cubre todas las formas de producción de bienes y prestación de servicios y distingue la producción destinada a terceras personas y la orientada al autoconsumo. Las formas de trabajo son: trabajo de producción para el autoconsumo, trabajo en una ocupación, trabajo de formación no remunerado, trabajo voluntario y otras formas de trabajo. Estas últimas no están definidas en la resolución sobre estadísticas del trabajo de la 19.ª CIET. Asimismo, cabe mencionar que las personas pueden realizar diferentes formas de trabajo.

En la figura 1 se presenta el marco conceptual para las estadísticas del trabajo que se desprende de la 19.ª CIET. En particular, cabe destacar la relación que guardan las diferentes formas de trabajo y el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), que es el eje rector de las estadísticas económicas y marco de referencia para la medición de la producción de los bienes y servicios de un país. En consecuencia, determina lo que es trabajo de lo que no lo es, sea este remunerado o no para el propio consumo o para el consumo de terceras personas. También establece las fronteras de la producción general. Esta cubre todas las formas de trabajo y la producción de los bienes y servicios producidos en un país, así como la frontera de producción propia del SCN, que sirve de referencia para la contabilidad económica y del trabajo vinculado con dicha producción.

Figura 1
MARCO CONCEPTUAL PARA LAS ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO (19.ª CIET)

	Destino previsto de la producción								
	Para uso propio final (autoconsumo)		*Para su consumo por terceros*						
Forma de trabajo	**Trabajo de producción para el autoconsumo**		**Trabajo en una ocupación** (trabajo por remuneración o beneficio)	**Trabajo en formación no remunerado**	**Otras formas de trabajo[1]**	**Trabajo voluntario**			
						En unidades de mercado y no de mercado	En hogares productores		
	de servicios	de bienes					Bienes	Servicios	
Relación con el SCN[2] 2008		Dentro de la frontera de producción del SCN							
	Dentro de la frontera general del SCN								

[1] Trabajo obligatorio no remunerado para terceros.
[2] Sistema de Cuentas Nacionales.
Fuente: OIT. Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. 19.ª CIET.

La EFL 2019 reportó que la población de 15 y más años que participó en alguna de las distintas formas de trabajo —es decir, realizó algún trabajo— fue de 81.4 millones, cifra que representa 85.6 % de dicha población. De este porcentaje, 45.6 % correspondió a hombres y 54.4 %, a mujeres.

El trabajo de producción para el autoconsumo reportó 69.4 millones, es decir, 73.1 % de la población de 15 años y más. De este porcentaje, 4.7 millones (5 %) participaron en la producción de alimentos para el autoconsumo, 60.8 millones (64 %) realizaron quehaceres domésticos en sus propios hogares sin recibir remuneración, 24 millones (25.3 %) cuidaron a integrantes de su familia y nueve millones (9.4 %) realizaron actividades de construcción o ampliación de su vivienda.[3]

En su división según sexo, la presencia de las mujeres fue mayor en el trabajo de quehaceres domésticos para su propio hogar, con 66.1 %, y en el trabajo de cuidado de integrantes de su familia, con 71.8 por ciento. En la producción de alimentos, el porcentaje de hombres fue ligeramente mayor (51.2 contra 48.8 % de las mujeres). Ahora bien, en la construcción o ampliación de su vivienda, la participación de los hombres fue superior (79.1 %) a la de las mujeres (20.9 %).

En el trabajo en una ocupación, la EFL 2019 registró 58.1 millones de personas de 15 años y más (cifra que representa 61.1 % de la población referida). De esta cantidad, 56.9 % correspondió a hombres y 43.1 %, a mujeres.

[3] Los parciales suman más de 100 porque una persona puede realizar más de un trabajo.

En el trabajo en formación no remunerado participaron 529 mil personas, cifra que representa 0.6 % de la población de 15 años y más. A los hombres correspondió 44.5 % y a las mujeres, 55.5 por ciento.

En el trabajo voluntario, es decir, trabajo no obligatorio y sin remuneración, había 9.8 millones (10.4 %) de personas de 15 años y más. De ellas, 46.6 % era hombre y 53.4 %, mujer.

Tabla 1
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, POR FORMAS DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Formas de trabajo	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a casa forma de trabajo	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 15 y más años	**95 023 885**	**43 963 907**	**51 059 978**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**46.3**	**53.7**
Trabaja	81 386 764	37 123 098	44 263 666	85.6	84.4	86.7	45.6	54.4
Trabajo de producción para el autoconsumo	69 441 979	27 524 050	41 917 929	73.1	62.6	82.1	39.6	60.4
Trabajo en la ocupación	58 094 211	33 069 039	25 025 172	61.1	75.2	49.0	56.9	43.1
Trabajo de formación	528 835	235 111	293 724	0.6	0.5	0.6	44.5	55.5
Trabajo voluntario	9 837 992	4 586 432	5 251 560	10.4	10.4	10.3	46.6	53.4

Nota: Los parciales suman más que el total porque una persona puede participar en más de una forma de trabajo.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

La 19.ª CIET, además de reconocer como trabajo todas las actividades de producción de bienes y servicios —se destinen o no al mercado—, permite visibilizar y reconocer el trabajo que realizan las mujeres, principalmente el no remunerado. De esta manera se abren espacios para el diseño de políticas públicas orientadas a potenciar las oportunidades de participación de las mujeres en los diferentes ámbitos.

b) Fuerza de trabajo

La 19ª CIET introduce cambios en la terminología relacionada con la medida y conceptos de la participación de las personas en la producción de bienes y servicios. El primer concepto que introduce es el de fuerza de trabajo. Este se refiere a quienes tiene edad para trabajar y que durante el periodo de referencia (la semana pasada) participaron en la producción de bienes o la prestación de servicios a cambio de remuneración o beneficios (personas ocupadas). Puede ser que no estuviesen ocupadas, pero llevaron a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante el mes anterior a la entrevista y estaban disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que hubiese la oportunidad de hacerlo (personas desocupadas).

Asimismo, se introduce el concepto de personas fuera de la fuerza de trabajo, es decir, personas que no estaban ocupadas ni desocupadas en el periodo de referencia. Este incluye el de fuerza de trabajo potencial, que se refiere a las personas en edad de trabajar que, durante la semana pasada a la entrevista, no estaban ocupadas ni desocupadas. Aunque llevaron a cabo actividades de búsqueda de trabajo, no estaban actualmente disponibles para trabajar, pero lo estarían en las próximas dos semanas. También incluye a quienes no llevaron a cabo actividades de búsqueda, pero deseaban un puesto de trabajo y estaban disponibles para trabajar.

Como complemento queda el concepto de personas fuera de la fuerza de trabajo ampliada, es decir, personas que no estaban ocupadas, desocupadas, ni eran parte de la fuerza de trabajo potencial. También precisa el concepto de subocupación por insuficiencia de horas trabajadas para referirse a las personas ocupadas, cuyo tiempo laborado, en todos los puestos de trabajo que desempeñaron durante el periodo de referencia, era inferior a un umbral específico de horas. Además, deseaban trabajar horas adicionales, y estaban disponibles para trabajarlas, de haber tenido la oportunidad.

La EFL 2019 reportó 60.5 millones de personas en la fuerza de trabajo: 56.9 % correspondió a hombres y 43.1 %, a mujeres. Del total de la fuerza de trabajo, a 58.1 millones de personas se las clasificó como ocupadas (96 %) y a 2.4 millones, como desocupadas (4 %) (ver tabla 2).

Tabla 2
POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, DE ACUERDO A SU SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Situación en la fuerza de trabajo	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a la situación en la fuerza de trabajo	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 15 y más años	**95 023 885**	**43 963 907**	**51 059 978**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**46.3**	**53.7**
Fuerza de trabajo	60 541 636	34 425 432	26 116 204	63.7	78.3	51.1	56.9	43.1
Ocupados	58 094 211	33 069 039	25 025 172	96.0	96.1	95.8	56.9	43.1
Subocupados	4 633 904	1 945 931	2 687 973	8.0	5.9	10.7	42.0	58.0
Desocupados	2 447 425	1 356 393	1 091 032	4.0	3.9	4.2	55.4	44.6
Fuera de la fuerza de trabajo	34 482 249	9 538 475	24 943 774	36.3	21.7	48.9	27.7	72.3
Fuerza de trabajo potencial	3 796 166	1 214 046	2 582 120	11.0	12.7	10.4	32.0	68.0
Fuera de la fuerza de trabajo ampliada	30 686 083	8 324 429	22 361 654	89.0	87.3	89.6	27.1	72.9

Fuente. INEGI. EFL. 2019.

La subocupación por insuficiencia de horas de trabajo fue de 4.6 millones de personas. De estas, 42 % correspondió a hombres y 58 %, a mujeres.

Las personas fuera de la fuerza de trabajo sumaron 34.5 millones: 9.5 millones eran hombres (27.7 %) y 24.9 millones, mujeres (72.3 %). De ellas, 3.8 millones formaban parte de la fuerza de trabajo potencial (11 %) y 30.7 millones estaban fuera de la fuerza de trabajo ampliada (89 %) (ver tabla 2).

La tasa de participación total en la fuerza de trabajo fue de 63.7 por ciento. De esta tasa, 78.3 % correspondió a hombres y 51.1 %, a mujeres. La tasa de subocupación por insuficiencia de horas trabajadas fue de 8 %, porcentaje que en los hombres fue de 5.9 % y en las mujeres, de 10.7 por ciento. La tasa de desocupación de la fuerza de trabajo fue de 4 %, cifra que en los hombres fue de 3.9 % y en las mujeres, de 4.2 por ciento.

La fuerza de trabajo potencial respecto a la población fuera de la fuerza de trabajo representó 11 por ciento. De este porcentaje, 12.7 % correspondió a hombres y 10.4 %, a mujeres.

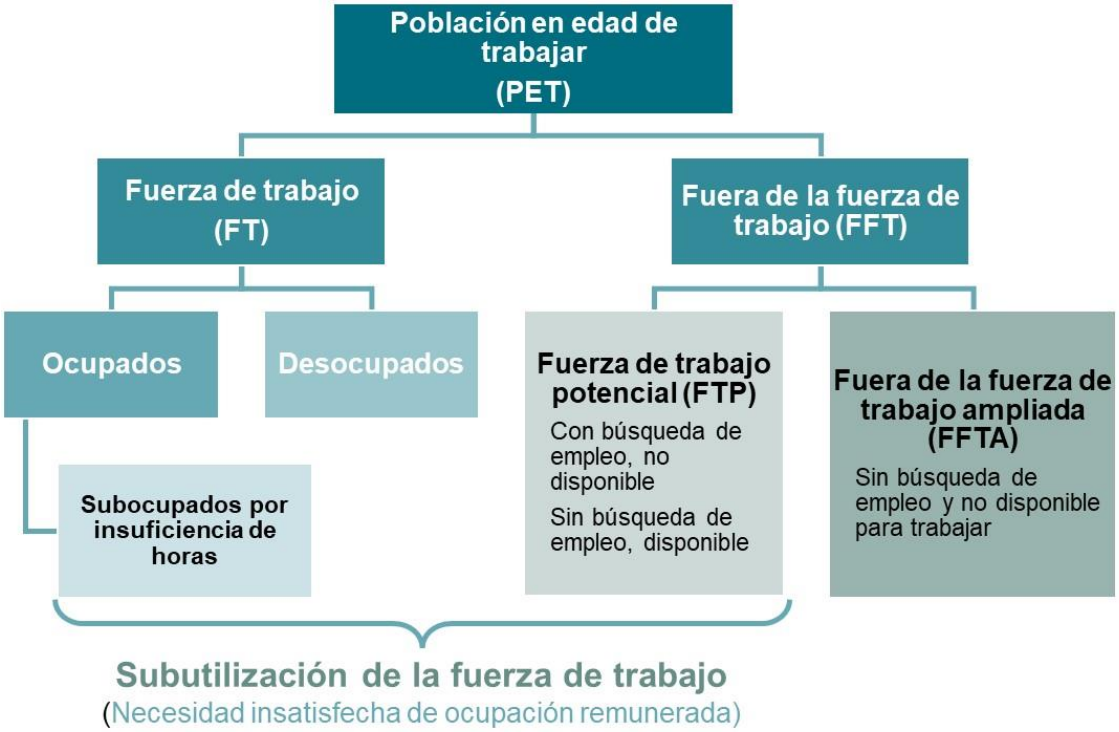
c) Subutilización de la fuerza de trabajo

La subutilización de la fuerza de trabajo se refiere a la inadecuación entre la oferta y la demanda de trabajo. Lo anterior se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en la población. Las medidas de subutilización ilustran el panorama al respecto y suman elementos sobre el nivel de utilización de la fuerza de trabajo. Lo que suele destacar es la tasa de desocupación, como principal indicador del mercado laboral.

La 19.ª CIET define cuatro tasas de subutilización de la fuerza de trabajo, SU1 a SU4. SU1 y SU2 se relacionan con la fuerza de trabajo, SU3 y SU4, con la fuerza de trabajo ampliada. En otras palabras, se trata de la suma de la fuerza de trabajo y la fuerza de trabajo potencial. La tasa que hace referencia al porcentaje que representan las personas desocupadas en el total de la fuerza de trabajo se denomina SU1. La medida que combina la subocupación por insuficiencia de horas y desocupación, como porcentaje de la fuerza de trabajo, es la SU2. La tasa que considera la desocupación y la fuerza de trabajo potencial como porcentaje de la fuerza de trabajo ampliada es la SU3 y la tasa combinada de desocupación, subocupación y fuerza de trabajo potencial, como proporción de la fuerza de trabajo ampliada, es la SU4.

En la figura 2, se pueden observar los distintos componentes de subutilización de la fuerza de trabajo: desocupados, subocupados por insuficiencia de horas y fuerza de trabajo potencial y su ubicación en la fuerza de trabajo y fuera de ella.

Figura 2
COMPONENTES DE LA SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO



Fuente: OIT. Resolución 1. 19.ª CIET.

Los resultados de las tasas de subutilización de la fuerza de trabajo reportadas por la EFL 2019 se presentan en el siguiente cuadro.

Tabla 3
MEDIDAS DE SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO 2019
(porcentaje respecto a cada categoría)

Medidas de subutilización	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de Subutilización 1 (SU1)	4.0	3.9	4.2
Tasa de Subutilización 2 (SU2)	11.7	9.6	14.5
Tasa de Subutilización 3 (SU3)	9.7	7.2	12.8
Tasa de Subutilización 4 (SU4)	16.9	12.7	22.2

SU1. Tasa de desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU2. Tasa combinada de subocupación y desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU3. Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
SU4. Medida compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

La tasa de subutilización 1 (SU1) fue de 4 %, tasa que en los hombres fue de 3.9 % y en las mujeres de 4.2 % (ver tabla 3).

La tasa de subutilización 2 (SU2) se ubicó en 11.7 %, medida que en los hombres fue de 9.6 % y en las mujeres de 14.5 por ciento.

La tasa de subutilización 3 (SU3) ascendió a 9.7 % y, según sexo, en los hombres fue de 7.2 % y en las mujeres de 12.8 por ciento.

La tasa de subutilización 4 (SU4), fue de 16.9 %, cifra que en los hombres se situó en 12.7 % y en las mujeres en 22.2 por ciento.

Las medidas de subutilización de la fuerza de trabajo buscan ofrecer elementos sobre la naturaleza de la subutilización en diferentes contextos y fases del ciclo económico. La SU1 y SU2 son indicadores estrechamente relacionados con la coyuntura económica, mientras que la SU3 y SU4 aportan elementos sobre la naturaleza de la subutilización, que en mayor medida afecta a las mujeres.

2) Principales resultados relacionados con la 20.ª CIET

a) Las relaciones de trabajo

La 20.ª CIET de 2018 adoptó la resolución I en materia de estadísticas de relaciones de trabajo. Esta actualiza la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), de la 15.ª CIET de 1993. La 20.ª CIET también considera la resolución de la 19.ª CIET de 2013, que contempla las estadísticas del trabajo, los empleos y la subutilización de la fuerza de trabajo, y la referida a la medición del tiempo de trabajo de la 18.ª CIET de 2008.

En la producción de estadísticas de las relaciones de trabajo, las unidades pertinentes son personas, puestos de trabajo o actividades productivas y unidades económicas. Esto de acuerdo con la 20.ª CIET.

El puesto de trabajo se define como el conjunto de tareas y obligaciones que desempeña una persona, o que se prevé que una persona desempeñe para una sola unidad económica. Se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación.

Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo durante un periodo de referencia. Uno de estos es el puesto de trabajo principal, que se define como aquel al que se le invirtió el mayor número de horas durante la semana de referencia. El puesto de trabajo secundario —en caso de tener más de un empleo— corresponde al segundo al que se le dedica más horas a la semana.

Hay dos características relevantes en la identificación de las diferentes categorías de puestos de trabajo y de las relaciones de trabajo involucradas. Una es el tipo de autoridad que la y el trabajador pueden ejercer en relación con el trabajo realizado; la otra, el tipo de riesgo económico al que están expuestos (ver tabla 4).

Tabla 4
CLASIFICACIÓN DE SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN TIPO DE AUTORIDAD Y TIPO DE RIESGO ECONÓMICO

Tipo de autoridad	Tipo de riesgo económico
Trabajadores independientes	**Trabajadores ocupados por beneficios**
Empleadores	**Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares**
Empleadores en sociedades	Empleadores en empresas del sector de los hogares
Empleadores en empresas del sector de los hogares	Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
Trabajadores independientes sin empleados	**Contratistas dependientes**
Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados	**Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado**
Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados	**Trabajadores ocupados a cambio de remuneración**
Trabajadores dependientes	**Gerentes propietarios de sociedades**
Contratistas dependientes	Empleadores en sociedades
Empleados	Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
Empleados permanentes	**Empleados**
Empleados por tiempo determinado	Empleados permanentes
Empleados a corto plazo y ocasionales	Empleados por tiempo determinado
Aprendices, pasantes y personas en formación remuneradas	Empleados a corto plazo y ocasionales
Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	Aprendices, pasantes y personas en formación remuneradas

Fuente: OIT. Resolución 1. 20.ª CIET.

La categoría de tipo de autoridad considera el control que tienen las personas sobre la organización para la que trabajan y la autoridad que ejercen sobre la unidad económica (incluidas sus actividades y transacciones). También abarca el grado en que las personas trabajadoras dependen de otra persona o unidad económica para la organización del trabajo y/ o el acceso al mercado.

El tipo de riesgo económico hace referencia al grado en que las y los trabajadores: 1) puedan estar expuestos a la pérdida de recursos financieros u otros en el desempeño de sus actividades, y 2) puedan experimentar incertidumbre respecto al pago de una remuneración en efectivo o en especie por el trabajo realizado o no percibir ninguna remuneración. Así se clasifican las relaciones de trabajo en función del tipo de autoridad o del tipo de riesgo económico.

Ambas clasificaciones consideran las mismas categorías, pero en un orden distinto y con fines diferentes. La clasificación por tipo de autoridad es apropiada para análisis del mercado de trabajo, en particular, en el impacto de los ciclos económicos y en políticas públicas de creación y regulación del empleo. Por otro lado, la clasificación por tipo de riesgo económico es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, el análisis de salarios, ganancias y costos de la mano de obra.

b) Clasificación de situación en la ocupación

El presente apartado ahonda en las relaciones de trabajo desde la perspectiva del tipo de autoridad entre las y los trabajadores y las unidades económicas en las que trabajan o para las que realizan el trabajo. Asimismo, la fuerza de trabajo ocupada, o población ocupada, se ha clasificado de acuerdo con el puesto de trabajo principal.

Del total de personas ocupadas, 1.9 millones (3.3 %) eran empleadoras, es decir, propietarias de la unidad económica en la que trabajan. A esta clasificación pertenecen quienes controlan sus actividades y contratan empleados y empleadas a quienes pagan una remuneración. De estas personas, 91.2 % encabeza empresas del sector de los hogares y 8.8 %, sociedades (ver tabla 5).

Las y los trabajadores independientes sin personas empleadas fueron 13.3 millones, cifra que representa 22.9 % de la población ocupada. Esta clase de trabajadoras y trabajadores gestionan su unidad económica individualmente o en colaboración con terceros (socios). No contratan empleadas o empleados remunerados, pero pueden recibir ayuda de trabajadoras o trabajadores familiares auxiliares. De este total. 0.7 % se desempeña como gerente propietaria o propietario sin empleados(as) y 99.3 % como trabajadora o trabajador por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados(as).

Hay una nueva categoría de relaciones de trabajo: las y los contratistas dependientes. Se trata del personal ocupado que trabaja a cambio de un beneficio, que puede ser una transacción comercial. Depende de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realiza y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades. La dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo, mediante la organización del trabajo, el acceso a las materias primas o los medios de producción y/ o de carácter económico, por ejemplo, el control del acceso al mercado o el control del precio de los bienes o servicios producidos. Las unidades económicas de las que depende pueden ser unidades de mercado y no de mercado, e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro.

La cantidad de contratistas dependientes que registró la EFL 2019 fue de 5.6 millones, cifra que equivale a 9.6 % de la población ocupada. Entre las y los contratistas dependientes se distinguen dos subgrupos: las y los análogos a trabajadores dependientes —quienes desempeñan tareas para terceros, pero en modalidades contractuales que corresponden al empleo dependiente— y las o los análogos a personas trabajadoras independientes —trabajadoras o trabajadores propietarios y gestores de su propia empresa, o que han aportado recursos financieros o materiales importantes, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo—.

Las y los contratistas dependientes análogos a trabajadores independientes fueron 1.1 millones, 20.1 % del total; las y los contratistas dependientes análogos a trabajadores dependientes o subordinados fueron 4.4 millones, 79.9 % del total de contratistas dependientes. En esta categoría se encuentran las y los trabajadores por

honorarios (ingresos asimilados a salarios), comisionistas, franquiciatarios que operan sin empleados, maquiladores en su domicilio y de manera especial nuevas formas de inserción laboral a través de la economía de aplicaciones o plataformas (*platform/ gig economy*) (ver tabla 5).

Tabla 5
POBLACIÓN OCUPADA POR SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y distribución porcentual)

Situación en la ocupación	Personas			Porcentaje respecto a la población			Porcentaje respecto a la situación en la ocupación	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población ocupada	**58 094 211**	**33 069 039**	**25 025 172**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**56.9**	**43.1**
Trabajadores independientes								
Empleadores	1 925 256	1 417 597	507 659	3.3	4.3	2.0	73.6	26.4
En sociedades	169 844	156 811	13 033	8.8	11.1	2.6	92.3	7.7
En empresas del sector de los hogares	1 755 412	1 260 786	494 626	91.2	88.9	97.4	71.8	28.2
Trabajadores independientes sin empleados	13 281 702	6 486 185	6 795 517	22.9	19.6	27.1	48.9	51.1
Gerentes-propietarios en sociedades	86 900	86 900	0	0.7	1.3	0.0	100.0	0.0
Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares	13 194 802	6 399 285	6 795 517	99.3	98.7	100.0	48.5	51.5
Trabajadores dependientes								
Contratistas dependientes[1]	5 552 512	3 502 087	2 050 425	9.6	10.6	8.2	63.1	36.9
Análogos a independientes	1 115 174	489 601	625 573	20.1	14.0	30.5	43.9	56.1
Análogos a dependientes	4 437 338	3 012 486	1 424 852	79.9	86.0	69.5	67.9	32.1
Empleados	35 655 199	20 858 287	14 796 912	61.4	63.1	59.1	58.5	41.5
Permanentes	26 143 497	15 108 302	11 035 195	73.3	72.4	74.6	57.8	42.2
Por tiempo determinado	4 635 181	2 621 415	2 013 766	13.0	12.6	13.6	56.6	43.4
A corto plazo y ocasionales	2 898 809	2 056 772	842 037	8.1	9.9	5.7	71.0	29.0
Aprendices, pasantes y personas en formación remuneradas	1 977 712	1 071 798	905 914	5.5	5.1	6.1	54.2	45.8
Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado	1 437 311	663 281	774 030	2.5	2.0	3.1	46.1	53.9
No especificado	242 231	141 602	100 629	0.4	0.4	0.4	57.4	42.6

[1].Excluye a 1 068 633 trabajadores por cuenta propia que tuvieron un solo cliente particular, a quienes no se les pregunta sobre las condiciones operativas del negocio.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

Las personas empleadas alcanzaron a 35.7 millones, cifra que representa 61.4 % de la población ocupada. Esta categoría, a su vez, se desglosa en empleadas y empleados permanentes, con 26.1 millones (73.3 %); empleadas y empleados por tiempo determinado, con 4.6 millones (13 %); empleadas y empleados a corto plazo u ocasionales, con 2.9 millones (8.1 %) y empleadas o empleados aprendices, pasantes y personas en formación remunerados, con dos millones (5.5 %). Finalmente, las y los trabajadores auxiliares en actividades de mercado fueron 1.4 millones, es decir, 2.5 % de la población ocupada.

En su división según sexo, la fuerza de trabajo femenina resultó particularmente relevante en contratistas dependientes análogos a la y el trabajador independiente (56.1 %), en las y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado (53.9 %), entre las y los trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados (51.5 %), así como entre aprendices, pasantes y personas en formación remunerados (45.8 %) y en las y los empleados por tiempo determinado (43.4 %). En estas ocupaciones, los porcentajes se ubican por arriba de la proporción de mujeres en el total de la población ocupada (43.1 %) (ver tabla 5).

3) OTROS TÓPICOS

En el diseño de la EFL 2019 se incorporan las recomendaciones más recientes en materia de estadísticas de trabajo derivadas de la 19.ª y 20.ª CIET. Además, se contempla una serie de temas con innovaciones en su cómo captarlos, a saber, la pluriocupación, el trabajo a domicilio, las y los trabajadores estacionales y trabajadores en relaciones multipartitas. Todos los anteriores los reporta la ENOE de forma parcial. Algunos son temas nuevos que la ENOE no contempla, como las personas que trabajan en economías de plataformas tecnológicas.

El diseño del Cuestionario de Fuerza de Trabajo (CFT) de la EFL 2019, al tomar la medida de la subutilización de la fuerza de trabajo como un objetivo prioritario, obligó a realizar una contabilidad del total de horas trabajadas en todos los trabajos. También lo hizo para identificar el número de trabajos que desempeñan las y los trabajadores y a tener una caracterización de estos.

Para la pluriocupación —trabajadoras y trabajadores que en el periodo de referencia tenían más de una ocupación, oficio, puesto de trabajo o negocio al mantener diferentes relaciones laborales u ocupaciones o una misma relación laboral u ocupación, pero con más de una unidad económica—, la EFL 2019 reportó un monto de 6.9 millones de personas ocupadas. Esta cifra representa 12 % de la población ocupada. De este porcentaje, 4.4 millones (63.5 %) eran hombres y 2.5 millones (36.5 %), mujeres. Nótese que la ENOE logró un porcentaje de 5.6 % de personas ocupadas con un segundo empleo, ocupación o negocio (ver tabla 6).

Las y los trabajadores estacionales —cuya periodicidad y duración de trabajo la determinan factores como el ciclo del clima, los periodos vacacionales, las labores de preparación o las cosechas agrícolas— fueron 2.2 millones de personas, 3.8 % de la población ocupada. Según sexo, 1.5 millones (69.8 %) eran hombres y 0.7 millones (30.2 %), mujeres.

Las y los trabajadores desde su domicilio son las personas cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. La EFL 2019 registró a 6.9 millones de personas que trabajaron desde su domicilio, lo que representa 11.8 % de la población ocupada. En

esta clase de personas trabajadoras, el número de mujeres fue de 4.8 millones (69.5 %), cifra significativamente mayor a los 2.1 millones (30.5 %) de hombres.

Trabajadores en relaciones multipartitas son quienes trabajan con una tercera entidad que media entre la persona que trabaja y la empresa que recibe el trabajo. Esta figura es la responsable de pagar y actúa como empleadora. En esta clase tenemos a las y los empleados de agencias, a quienes prestan servicios externalizados y a trabajadoras o trabajadores ocupados en programas de promoción de empleo o contratistas dependientes. La EFL 2019 registró 1.8 millones bajo relaciones de trabajo multipartitas, cifra equivalente a 3 % de la población ocupada. En su desagregación según sexo, un millón (57.2 %) fueron hombres y 0.8 millones (42.8 %), mujeres.

Tabla 6
NUEVOS INDICADORES SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO, 2019
(millones de personas y porcentaje)

Nuevos temas	Personas			Porcentaje respecto a la población ocupada		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población ocupada	**58 094 211**	**33 069 039**	**25 025 172**	**-**	-	-
Pluriocupación	6 943 667	4 412 358	2 531 309	12.0	13.3	10.1
Trabajadores estacionales	2 212 094	1 544 160	667 934	3.8	4.7	2.7
Trabajadores desde su domicilio	6 878 600	2 097 112	4 781 488	11.8	6.3	19.1
Trabajadores en relaciones multipartitas	1 763 095	1 009 143	753 952	3.0	3.1	3.0
Trabajadores en economías de plataformas	2 128 376	1 078 276	1 050 100	3.7	3.3	4.2

Fuente. INEGI. EFL. 2019.

A las y los trabajadores en plataformas digitales o en economías de plataformas se los definen como personal trabajador que generalmente presta servicios a cambio de una remuneración a través de una plataforma digital. En otras palabras, usan una aplicación o un sitio web para relacionarse con las y los clientes a fin de brindar un servicio a cambio de un pago.

Aunque aún no existe un consenso sobre la forma de medir este fenómeno, en su diseño, la EFL 2019 incluyó una serie de preguntas relacionadas con las plataformas digitales. La finalidad fue medir a esta clase de personas que, en los últimos años, ha crecido de manera significativa. Lo anterior tiene diversas implicaciones sobre las condiciones laborales y la calidad de la ocupación.

En la EFL 2019 se identificaron 2.1 millones de trabajadoras y trabajadores vinculados con plataformas digitales, monto que representa 3.7 % de la población ocupada. De esta cantidad de personas, 1.1 millones (50.7 %) eran hombres y un millón (49.3 %), mujeres. Cabe destacar que, en esta clase de trabajo, el porcentaje de hombres y de mujeres es muy parecida, a diferencia de las otras clases analizadas en este apartado, en las que prevalece la presencia de uno u otro sexo (ver tabla 6).

Los puestos de trabajo no son un tema nuevo: vienen desde la 13.ª CIET como una unidad básica para la recolección de datos sobre las personas ocupadas. Ahora bien, por vez primera, la EFL brinda una estimación del total de puestos de trabajo en el país, que alcanzó 65.7 millones. De esta cantidad, 37.9 millones (57.7 %) los ocuparon hombres y 27.8 millones (42.3 %), mujeres. Asimismo, según el número de puestos de trabajo, 51.2 millones (77.9 %) fueron de un puesto de trabajo, 12.7 millones (19.3 %), de dos puestos de trabajo y 1.8 millones (2.8 %), de tres o más puestos de trabajo. Al tomar como referencia el puesto de trabajo principal y secundario que desempeñan las personas ocupadas, la suma fue de 65 millones. Estos se dividen en 37.5 millones (57.6 %) que ocuparon hombres y 27.6 millones (42.45), mujeres (ver tabla 7).

Si consideramos la relación laboral desde el enfoque del tipo de autoridad, los puestos de trabajo independientes fueron 18.6 millones (28.6 %) y 46.1 millones (70.9 %) puestos de trabajo dependientes. Desde la perspectiva del riesgo económico, 26.8 millones (41.1 %) fueron puestos de trabajo a cambio de beneficio y 40 millones (58.4 %), a cambio de remuneración.

Tabla 7
PUESTOS DE TRABAJO POR CARACTERÍSTICA SEGÚN SEXO, 2019
(millones de personas y porcentaje)

Característica	Personas			Porcentaje respecto a los puestos de trabajo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Puestos de trabajo	**65 037 878**	**37 481 397**	**27 556 481**	**-**	**-**	**-**
Independientes:	18 620 174	10 195 600	8 424 574	28.6	27.2	30.6
Dependientes:	46 107 435	27 120 970	18 986 465	70.9	72.4	68.9
Por beneficios (ganancias):	26 761 199	15 051 798	11 709 401	41.1	40.2	42.5
A cambio de remuneración:	37 966 410	22 264 772	15 701 638	58.4	59.4	57.0
Formales	28 028 092	17 491 233	10 536 859	43.1	46.7	38.2
Informales	37 009 786	19 990 164	17 019 622	56.9	53.3	61.8
En relaciones multipartitas	1 939 947	1 056 998	882 949	3.0	2.8	3.2
Estacionales	2 884 779	2 004 122	880 657	4.4	5.3	3.2
Desde su domicilio	8 602 926	2 950 292	5 652 634	13.2	7.9	20.5
En actividades domésticas	2 381 105	222 723	2 158 382	3.7	0.6	7.8
En economías de plataformas	2 706 167	1 406 194	1 299 973	4.2	3.8	4.7
Con seguridad social	21 713 393	13 113 861	8 599 532	33.4	35.0	31.2

Nota: El total de puestos considera el trabajo principal y el trabajo secundario. Se captaron las características de este último. Los porcentajes son respecto al total de los puestos de trabajo principal y secundario.
Fuente. INEGI. EFL. 2019.

De acuerdo con la condición de informalidad laboral, 28 millones (43.1 %) de los puestos de trabajo fueron formales y 37 millones (56.9 %), informales. En otras modalidades, 1.9 millones de puestos de trabajo fueron bajo relaciones laborales multipartita; 2.9 millones, puestos de trabajo estacionales y 2.7 millones, puestos de trabajo en economías de plataformas tecnológicas (ver tabla 7).

4) Comparación de la EFL 2019 y la ENOE

a) Cambios y nueva terminología

1. La frontera de producción del SCN y la medición de la Fuerza de Trabajo

La medición de la fuerza de trabajo, hasta antes de la resolución de la 19.ª CIET, correspondía completamente a la participación de la población en edad de trabajar en las actividades dentro de la frontera de producción del SCN. En la frontera de producción, además de todas las actividades económicas destinadas a la producción de bienes y servicios para el mercado, se contempla la producción agropecuaria de autoconsumo. Lo anterior, porque en muchos países es significativa su participación en la producción nacional. Asimismo, incluye las actividades que realizan las y los aprendices de un oficio o prestadores de servicio social como parte de su formación académica, reciban o no remuneración. En la figura 3, se compara el marco conceptual de la fuerza de trabajo de la 13ª y 19ª CIET con la finalidad de explicar el cambio en la terminología y las diferencias entre los marcos.

Figura 3
Marco conceptual de la fuerza de trabajo: 13.ª y 19.ª CIET

13.ª CIET		
Frontera de Producción del SCN	Población Económicamente Activa	**Ocupada** (a cambio de remuneración o beneficio)
		Subocupada (por insuficiencia de horas trabajadas, paro técnico y razones de mercado
		Desocupada (en búsqueda de un empleo o negocio)
		Ocupada (en producción agropecuaria de autoconsumo)
		Ocupada (como aprendices, servicio social, pasantes sin remuneración)
Fuera de la Frontera de Producción del SCN	Población No Económicamente Activa	**Disponible para trabajar** • Con búsqueda de empleo, no disponible. • Sin búsqueda de empleo por razones de mercado, disponible
		No Disponible para trabajar • Sin búsqueda de empleo, no disponible.

19.a CIET	
Fuerza de trabajo	**Ocupada** (a cambio de remuneración o beneficio)
	Subocupada (por insuficiencia de horas trabajadas en todos los trabajos)
	Desocupada (en búsqueda de una ocupación o negocio)
Fuera de la Fuerza de Trabajo	**Fuerza de Trabajo Potencial** • Con búsqueda de ocupación, no disponible • Sin búsqueda de ocupación, disponible
	Fuera de la Fuerza de Trabajo Ampliada • Sin búsqueda de ocupación y no disponible.

SCN= Sistema de Cuentas Nacionales.
Fuente: Elaborado con base en las resoluciones sobre estadística de trabajo de la 13.ª y 19.ª CIET.

La 19.ª CIET acota la medición de la fuerza de trabajo a la producción de bienes y servicios destinados a terceras personas a cambio de una remuneración o beneficio. De esta manera, quedan fuera de la contabilidad de la fuerza de trabajo tanto la participación en la producción agropecuaria para el autoconsumo[4] como el trabajo de aprendices, servicio social, pasantías que no reciben un pago por su participación en la producción de bienes y servicios.[5] Así se observa en el esquema anterior.

2. De la Población Económicamente Activa a Fuerza de Trabajo

En la 19.ª CIET, el término Población Económicamente Activa pasa al de Fuerza de Trabajo en la generación de estadísticas de trabajo. Además, acota su definición a la participación de las personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia corto (semana pasada), se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios (personas ocupadas). También abarca a las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un periodo reciente especificado (últimas cuatro semanas), y a quienes estaban disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que existiera la oportunidad de hacerlo (personas desocupadas).

3. De la subocupación a la subocupación por insuficiencia de horas

En relación con la subocupación, la 19.ª CIET es mucho más estricta: referencia el deseo de trabajar horas adicionales, la disponibilidad para hacerlo y el establecimiento de un umbral de horas trabajadas.

4. De la Población No Económicamente Activa a la población Fuera de la Fuerza de Trabajo

La 19.ª CIET pasa del concepto de Población No Económicamente Activa (PNEA) al de Fuera de la Fuerza de Trabajo (FFT). Los conceptos son análogos, salvo que difieren en el ámbito de las actividades que cubren. La PNEA cubre todas las actividades fuera de la frontera de producción del SCN. Entran en el concepto FFT solo quienes realizan actividades a cambio de remuneración o beneficio.

5. De la PNEA Disponible a la Fuerza de Trabajo Potencial

Otro concepto que también sufre cambios en su terminología es el de la PNEA disponible para trabajar, que pasa al concepto de Fuerza de Trabajo Potencial. Si bien son conceptos que guardan una estrecha relación, se diferencian en que, en la 19.ª CIET, entre quienes realizaron la búsqueda de una ocupación, la disponibilidad para acceder a esta se establece en un periodo posterior al de referencia. Para quienes no buscan trabajo, el deseo de trabajar y su disponibilidad actual son los criterios determinantes.

[4] En la 19.ª CIET, el trabajo agropecuario de autoconsumo queda clasificado dentro del trabajo de producción para el autoconsumo de bienes.
[5] En la 19.ª CIET, este trabajo queda clasificado como trabajo de formación no remunerado.

En las CIET anteriores, estos aspectos quedaban sujetos solo a la declaración de su disponibilidad y al deseo de trabajar.

6. El paso del informante adecuado al informante directo

Como consecuencia de la 19.ª CIET, la adopción de las recomendaciones en materia de estadísticas de trabajo implica diversos cambios. Esta no solo se limita a la actualización de los instrumentos para recolectar la información, sino a todo el proceso para generarla.

Para países como México, que levantan su encuesta de fuerza de trabajo tomando una o un informante de la vivienda, y dada la exigencia de los conceptos involucrados en la 19.ª CIET y su operacionalización, los cambios demandaron contar con una o un informante directo. Esta o este debía, en primera instancia, incrementar la calidad de la información en preguntas como la disponibilidad y el deseo, o bien, en variables cuantitativas, como las horas trabajadas y los ingresos —en general, sobre las características de los trabajos y la condiciones en las que se llevan a cabo—.

a) Cambios en la medición de la fuerza de trabajo

La EFL 2019 reportó una fuerza de trabajo de 60.5 millones de personas, 2.7 millones más que la ENOE de noviembre de 2019, que se ubicó en 57.8 millones. El aumento se dio tanto en la ocupación, con 2.3 millones, como en la desocupación, con 457 mil personas. En la subocupación, el nivel fue prácticamente el mismo. Las diferencias se propiciaron por el cambio de una o un informante adecuado a una o un informante directo, y el acotar la medición de la fuerza de trabajo a las actividades económicas a cambio de remuneración o beneficio (ver tabla 8).

La fuerza de trabajo potencial, comparada con la población no económicamente activa disponible, registró una disminución de 2.2 millones de personas. El efecto se originó tanto por la o el informante directo como por una mayor precisión en la EFL 2019 sobre la disponibilidad para ofertar tiempo de trabajo en las próximas dos semanas.

En su división según sexo, el aumento en la fuerza de trabajo fue en las mujeres, quienes incrementaron 3.2 millones al pasar de cerca de 23 millones en la ENOE a 26.1 millones en la EFL 2019. La población ocupada femenina aumentó en 2.9 millones; las mujeres subocupadas, en un millón y las desocupadas, en 247 mil mujeres. Por su parte, la fuerza de trabajo potencial femenina disminuyó en 1.5 millones de personas.

La fuerza de trabajo masculina disminuyó en 444 mil y los ocupados registraron una baja de 652 mil personas. Los subocupados bajaron en 983 mil, los desocupados aumentaron en 208 mil personas y la fuerza de trabajo potencial masculina disminuyó en 686 mil personas. Los cambios se originaron al quedar fuera la producción agropecuaria de autoconsumo, cuya participación mayoritaria era masculina.

Tabla 8

POBLACIÓN DE 15 AÑOS Y MÁS, POR SU SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019

(millones de personas y distribución porcentual)

Situación en la fuerza de trabajo	EFL	ENOE	EFL	ENOE	Diferencia Absoluta	Diferencia Relativa
Población de 15 y más años	**95 023 885**	**95 541 668**	**100.0**	**100.0**	- 517 783	
Fuerza de trabajo	60 541 636	57 830 796	63.7	60.5	2 710 840	3.2
Ocupados	58 094 211	55 840 498	96.0	96.6	2 253 713	-0.6
Subocupados	4 633 904	4 595 774	8.0	8.2	38 130	-0.2
Desocupados	2 447 425	1 990 298	4.0	3.4	457 127	0.6
Fuera de la fuerza de trabajo	34 482 249	37 710 872	36.3	39.5	- 3 228 623	-3.2
Fuerza de trabajo potencial	3 796 166	5 983 976	11.0	15.9	- 2 187 810	-4.9
Fuera de la fuerza de trabajo ampliada	30 686 083	31 726 896	89.0	84.1	- 1 040 813	4.9
Hombres	**43 963 907**	**45 082 381**	**100.0**	**100.0**	- 1 118 474	
Fuerza de trabajo	34 425 432	34 869 312	78.3	77.3	- 443 880	1.0
Ocupados	33 069 039	33 721 221	96.1	96.7	- 652 182	-0.6
Subocupados	1 945 931	2 929 271	5.9	8.7	- 983 340	-2.8
Desocupados	1 356 393	1 148 091	3.9	3.3	208 302	0.6
Fuera de la fuerza de trabajo	9 538 475	10 213 069	21.7	22.7	- 674 594	-1.0
Fuerza de trabajo potencial	1 214 046	1 899 985	12.7	18.6	- 685 939	-5.9
Fuera de la fuerza de trabajo ampliada	8 324 429	8 313 084	87.3	81.4	11 345	5.9
Mujeres	**51 059 978**	**50 459 287**	**100.0**	**100.0**	600 691	
Fuerza de trabajo	26 116 204	22 961 484	51.1	45.5	3 154 720	5.6
Ocupados	25 025 172	22 119 277	95.8	96.3	2 905 895	-0.5
Subocupados	2 687 973	1 666 503	10.7	7.5	1 021 470	3.2
Desocupados	1 091 032	842 207	4.2	3.7	248 825	0.5
Fuera de la fuerza de trabajo	24 943 774	27 497 803	48.9	54.5	- 2 554 029	-5.6
Fuerza de trabajo potencial	2 582 120	4 083 991	10.4	14.9	- 1 501 871	-4.5
Fuera de la fuerza de trabajo ampliada	22 361 654	23 413 812	89.6	85.1	- 1 052 158	4.5

Fuente. INEGI. EFL. 2019. ENOE. 2019.

b) Impacto en las tasas de subutilización

En este apartado, se comparan las medidas de subutilización SU1, SU2, SU3 y SU4 que reportó la EFL 2019, con una estimación aproximada de la ENOE —con las limitaciones de esta última en cuanto al ámbito de las actividades económicas, la medición de la disponibilidad tanto para trabajar como para ofertar mayor tiempo de trabajo y la identificación del trabajo a cambio de una remuneración o beneficio—.

En el caso de la tasa SU1, que relaciona la desocupación como porcentaje de la fuerza de trabajo, la EFL 2019 reportó un porcentaje mayor tanto en el total como entre hombres y mujeres, en comparación con la ENOE. Esta medida, conceptualmente, es la que menos cambios registró y el efecto se debe a la o el informante directo de la EFL 2019 (ver tabla 9).

Tabla 9
TASAS DE SUBUTILIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019
(porcentaje respecto a cada categoría)

Subutilización de la fuerza de trabajo	EFL	ENOE	Diferencia Relativa
Total			
SU1	4.0	3.4	0.6
SU2	11.7	11.4	0.3
SU3	9.7	12.5	-2.8
SU4	16.9	19.7	-2.8
Hombres			
SU1	3.9	3.3	0.6
SU2	9.6	11.7	-2.1
SU3	7.2	8.3	-1.1
SU4	12.7	16.3	-3.6
Mujeres			
SU1	4.2	3.7	0.5
SU2	14.5	10.9	3.6
SU3	12.8	18.2	-5.4
SU4	22.2	24.4	-2.2

SU1. Tasa de desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU2. Tasa combinada de subocupación y desocupación. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo.
SU3. Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
SU4. Medida compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo. Porcentaje respeto a la fuerza de trabajo ampliada.
Fuente: INEGI. EFL. 2019.

En relación con la tasa SU2, que relaciona la desocupación y la subocupación respecto a la fuerza de trabajo, la EFL 2019 reportó un porcentaje ligeramente superior a la ENOE. Según sexo, la diferencia en los hombres fue de 2.1 puntos porcentuales menos, mientras que la de las mujeres resultó superior en 3.6 puntos porcentuales. El resultado se explica, por una parte, porque la EFL 2019 define la subocupación al considerar la disponibilidad para ofertar más horas trabajadas; la ENOE considera criterios adicionales. Asimismo, nótese que las tasas más altas de subocupación que reportan las mujeres con la EFL 2019 resultan de la mayor captación de mujeres ocupadas, en particular, en ocupaciones marginales, es decir, que una tercera persona no reconoce ni identifica como trabajo.

En cuanto a la tasa SU3 —que representa el porcentaje de las y los desocupados y la fuerza de trabajo potencial en relación con la fuerza de trabajo ampliada (fuerza de trabajo + fuerza de trabajo potencial)—, la cifra que reportó la EFL 2019, comparada con la ENOE, fue inferior en 2.8 puntos porcentuales. En los hombres, esta tasa fue inferior en 1.1 puntos porcentuales y en las mujeres, en 5.4 puntos porcentuales. Este efecto se explica en la medición de la fuerza de trabajo potencial que exige la EFL 2019 de la o el informante directo sobre la disponibilidad y deseos de trabajar. La ENOE no contempla lo anterior en su diseño.

Para la tasa SU4 —que relaciona la desocupación, la subocupación y la fuerza de trabajo potencial respecto a la fuerza de trabajo ampliada—, las cifras que reporta la EFL 2019 son inferiores si se las compara con las que reportó la ENOE, tanto para el total como para hombres y mujeres (ver tabla 9).

En suma, las diferencias —como se ha señalado— tienen que ver tanto con la o el informante directo como con las precisiones conceptuales que incorpora la 19.ª CIET en relación con la cobertura de las actividades económicas. Lo anterior se tiene que ver con la captación de la disponibilidad y deseos de trabajar y con la disponibilidad para ofertar una mayor cantidad de horas trabajadas. De esta manera, la EFL 2019 ofrece mediciones precisas de la subutilización de la fuerza de trabajo, que no ofrece el diseño actual de la ENOE.

c) Impacto en indicadores laborales

Entre los indicadores laborales adicionales a las tasas de subutilización que publica la ENOE, se encuentran la tasa de participación, la tasa de ocupación parcial y desocupación (TOPD1) y la tasa de presión general. Estas se relacionan con la fuerza de trabajo que, en la EFL 2019, reporta niveles superiores a los de la ENOE, tanto para el total como para hombres y mujeres.

La EFL 2019 registró una tasa de participación de 63.7 % y se ubicó 3.2 puntos porcentuales arriba de la ENOE. La tasa de ocupación parcial y desocupación fue de 14.2 %: 4.4 puntos porcentuales superior a la que se publicó en la ENOE. La tasa de presión general ascendió a 13.7 %, lo que resultó siete puntos porcentuales mayor. Según sexo, las diferencias más altas en dichas tasas las reportaron las mujeres, con 5.6, 6.8 y 7.7 puntos porcentuales respectivamente, frente a diferencias de 1, 2.2 y 6.4 puntos porcentuales en los hombres (ver tabla 10).

En cuanto a las tasas relacionadas con la fuerza de trabajo ocupada, en general, la EFL 2019 reporta niveles menores a los de la ENOE. Tal es el caso de la tasa de trabajo asalariado: su nivel fue de 60.7 %, que es inferior en cuatro puntos porcentuales a la ENOE. La tasa de condiciones críticas de ocupación, con un nivel de 16.9 %, resultó 1.6 puntos porcentuales abajo; la tasa de ocupación en el sector informal 1, con 26.4 %, fue ligeramente menor que en la ENOE, con 0.3 puntos porcentuales. Ahora bien, la tasa de informalidad laboral, con 54.5 %, registró 1.6 puntos porcentuales menos que la ENOE y la tasa de ocupación en el sector informal 2, con 27.9 %, se situó tres puntos porcentuales abajo de la ENOE. Finalmente, la tasa de informalidad laboral 2, con 53,8 %, fue superior 2.4 puntos porcentuales a que se publicó en la ENOE (ver tabla 10)

Tabla 10

INDICADORES LABORALES SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO SEGÚN SEXO, 2019

(porcentaje respecto a cada categoría)

Indicadores	EFL	ENOE	Diferencia Relativa
Total			
Tasa de Participación	63.7	60.5	3.2
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1)	14.2	9.8	4.4
Tasa de Presión General	13.7	6.7	7.0
Tasa de Trabajo Asalariado	60.7	64.7	-4.0
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)	16.9	18.5	-1.6
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)	26.4	26.7	-0.3
Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)	54.5	56.1	-1.6
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI2)	27.9	30.9	-3.0
Tasa de Informalidad Laboral 2 (TIL2)	53.8	51.4	2.4
Hombres			
Tasa de Participación	78.3	77.3	1.0
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1)	9.1	6.9	2.2
Tasa de Presión General	13.6	7.2	6.4
Tasa de Trabajo Asalariado	62.3	64.2	-1.9
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)	16.8	19.8	-3.0
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)	22.8	25.4	-2.6
Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)	50.5	55.0	-4.5
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI2)	25.4	31.4	-6.0
Tasa de Informalidad Laboral 2 (TIL2)	49.3	47.6	1.7
Mujeres			
Tasa de Participación	51.1	45.5	5.6
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1)	21.0	14.2	6.8
Tasa de Presión General	13.8	6.1	7.7
Tasa de Trabajo Asalariado	58.6	65.4	-6.8
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO)	17.1	16.7	0.4
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (TOSI1)	31.2	28.7	2.5
Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1)	59.8	57.6	2.2
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI2)	31.0	30.1	0.9
Tasa de Informalidad Laboral 2 (TIL2)	59.2	56.3	2.9

Nota: Las tasas de informalidad y de ocupación en el sector informal se distinguen entre 1 y 2. Las primeras se calculan respecto al total de la población ocupada; las segundas dejan fuera a la población ocupada en el sector agropecuario.

Fuente. INEGI. EFL. 2019. ENOE. 2019.

Los efectos anteriores se reflejan, principalmente, en los indicadores de los hombres. Esto porque, en el caso de las mujeres —con excepción de la tasa de trabajo asalariado—, hubo una mayor captación de población ocupada femenina: las tasas que reporta la EFL 2019 son superiores a las de la ENOE.

La base de datos, la documentación y resultados de la EFL 2019 pueden consultarse en la página del INEGI en la sección de estadísticas experimentales del Subsistema Nacional de Información Demográfica: https://www.inegi.org.mx/programas/

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Introducción

Las encuestas de fuerza laboral en el mundo atraviesan por el proceso de cambio. Este se ha vuelto cada vez más profundo desde la resolución sobre estadísticas de empleo de 1982, a raíz de las resoluciones que se desprenden de la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013 y de la 20.ª CIET de 2018.

La 19.ª CIET plantea, por primera vez, el horizonte para la medición de todas las formas de trabajo y de los indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo. La 20.ª CIET, por su parte, actualiza la resolución sobre relaciones de trabajo al ampliar el número de categorías para visibilizar nuevos fenómenos de inserción laboral que operan en una zona gris. Lo anterior se logra combinando características del empleo dependiente y del independiente, sin ser reductibles a uno u otro.

Los conceptos que involucran las resoluciones de las CIET de 2013 y 2018 son más demandantes —en cuanto a lo cognitivo se refiere— en el proceso de entrevista con las y los informantes. Por esta razón, ha requerido de un ciclo de pruebas en las que, además, se consideró la captación de tópicos sobre el lugar de trabajo, el empleo de plataformas digitales, los contratos de capacitación inicial y a prueba, los programas de formación, entre otros, para caracterizar la realidad del mercado laboral mexicano. De esta forma, se llegó a un ejercicio con validez estadística sobre sus contenidos.

El INEGI, como organismo encargado de coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, tiene entre sus funciones generar información estadística de interés nacional. Así, se encarga de dirigir las actualizaciones de la medición de la fuerza de trabajo en nuestro país, bajo los nuevos estándares nacionales e internacionales.

El Instituto inició los trabajos de diseño de un modelo de EFL a través de pruebas cognitivas. En estas, a diferencia de una prueba piloto en la que se aplican cuestionarios completos, el énfasis se puso en un análisis cualitativo centrado en contenidos específicos. Se operó con base en muestreo teórico (no probabilístico) y se enfocó en ciertos perfiles o casos que plantean retos conceptuales a recuperar por medio de una entrevista.

El proceso inició formalmente en abril de 2017, con la visita de funcionarias y funcionarios de la OIT de las oficinas de Ginebra, Suiza, así como de América Latina y el Caribe al INEGI. El objetivo fue planear una serie de pruebas bajo la modalidad cognitiva y el levantamiento de la primera encuesta cuantitativa. El Instituto continuó el trabajo de este tipo de pruebas en 2018 y 2019, periodo en que la OIT dio seguimiento y retroalimentación al proceso. De esta forma, fue posible incorporar mejor las 19.ª y 20.ª CIET y recopilar evidencia sobre su proceso de adaptación en el país. Durante estos años de trabajo, se realizaron seis pruebas cognitivas. Estas permitieron fortalecer la

generación de reactivos para la medición de los fenómenos planteados en las conferencias.

El proceso de diseño del modelo de la EFL ha sido largo y cuidadoso. Se realizó con pasos firmes y se documentó cada una de sus fases. El proceso culminó en noviembre de 2019 con el primer ejercicio experimental, donde se buscó disponer de una primera evaluación del impacto tanto de la actualización conceptual como del cambio a informante directo. Lo anterior, en los principales indicadores laborales, lo que permite señalar el rumbo que habrá de adoptarse en la captación de los datos laborales en las encuestas en hogares.

Características metodológicas

Característica	Descripción
Unidad de observación	La vivienda seleccionada, los hogares, las personas del hogar y la persona seleccionada de 15 y más años
Población objetivo	Población total y población de 15 y más años
Método de recolección	Entrevista directa (cara a cara) con cuestionario en papel.
Periodo de levantamiento	Del 4 al 29 noviembre de 2019
Tamaño de la muestra efectiva	11 998 viviendas 10 168 viviendas efectivas, 84.7 % del total.
Diseño de la muestra	Probabilístico Trietápico Estratificado Por conglomerados
Desglose geográfico	Nacional

Objetivos

a) Objetivo general

El objetivo de la EFL 2019 fue cubrir los tópicos de la resolución sobre las estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo. También se cubrió la resolución sobre las estadísticas de relaciones de trabajo adoptadas por las 19.ª y 20.ª CIET', en un diseño de cuestionario sin errores secuenciales o lógicos en su estructura. Asimismo, se buscó obtener los universos que contemplan una y otra conferencia con robustez estadística, así como las tasas e indicadores que se construyan con estos.

b) Objetivos específicos

- Probar la fluidez del cuestionario de fuerza de trabajo, su desempeño en campo, así como su capacidad para dar soluciones a las y los entrevistadores ante los escenarios que se les presenten.

- Hacer lo anterior sobre la base del diseño estadístico de una encuesta independiente y ya no sobre una selección predeterminada de casos.

- Observar las convergencias y las diferencias entre los indicadores comunes al cuestionario de fuerza de trabajo de la EFL 2019 y el cuestionario ENOE actual.

- Refinar la nueva estrategia de captación de ingresos que se probó por primera vez en la sexta prueba cognitiva.

- Observar el desempeño del cuestionario de fuerza de trabajo en un operativo de campo amplio, y qué tanto una persona no ligada al diseño y gestación de este nuevo instrumento puede asimilar sus conceptos, protocolos y recursos.

- Observar cómo responde una implementación y operativo orientados a informante directo.

- Conocer el tiempo que la población dedica a actividades sin una retribución monetaria.

Instrumento de captación

Se aplicaron dos tipos de cuestionarios: uno sociodemográfico y otro sobre fuerza de trabajo.

- Cuestionario sociodemográfico (CS).

- Cuestionario de Fuerza de Trabajo (CFT).

El CFT de la EFL 2019 se interga por 17 secciones. El total es de 279 preguntas; 16 de estas se dirigen específicamente a la o al entrevistador y 263 para la o el informante. Además, se integran 21 notas para la o el entrevistador.

Con la información recopilada en el cuestionario, será posible clasificar a la población entrevistada en población que realiza ocupaciones a cambio de remuneración o beneficio y a la población que no realiza dichas ocupaciones. Por ello, se deben respetar las diferentes secuencias e indicaciones que se marcan a lo largo del cuestionario para obtener la información necesaria. La temática es la siguiente:

Temática

El cuestionario sociodemográfico de la EFL 2019 es el mismo que utiliza la ENOE. Su contenido temático es el siguiente:

Tabla 1
CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Sección		Número de preguntas
I	Residentes de la vivienda e identificación de hogares	4
II	Características sociodemográficas	
	Lista de personas	1
	Condición de residencia	1
	Parentesco	1
	Sexo	1
	Edad	1
	Fecha de nacimiento	1
	Lugar de nacimiento	1
	Alfabetismo	1
	Nivel de instrucción	1
	Carrera	1
	Antecedente escolar	1
	Egreso	1
	Asistencia escolar	1
	Número de hijos	1
	Situación conyugal	1
	Migración	3
	Total	**22**

Tabla 2
CUESTIONARIO DE FUERZA DE TRABAJO

Sección		Número de preguntas
A	Condición de actividad	3
B	Trabajadores auxiliares	5
C	Ausentes de su ocupación	3
D	Búsqueda, disponibilidad y antecedente laboral de no ocupados	28
E	Ocupaciones	33
F	Jornada laboral y horas	41
G	Disponibilidad labora y búsqueda de otro trabajo	10
H	Situación en la ocupación	14
I	No subordinados	34
J	Subordinados	28
K	Subordinados y no subordinados	6
L	Situación en la segunda ocupación o trabajo	14
M	No subordinados en la segunda ocupación o trabajo	29
N	Subordinados en la segunda ocupación o trabajo	21
O	Subordinados y no subordinados en la segunda ocupación o trabajo	3
P	Tercera ocupación o trabajo	6
Q	Otras actividades	1
	Total	**279**

Utilidad de la información

El diseño de una nueva EFL se basa en las recomendaciones internacionales más recientes en materia de estadística de trabajo. Asimismo, cubre tópicos novedosos sobre las transformaciones del mercado laboral. Lo anterior permite contar con un modelo de encuesta con un marco conceptual actualizado para caracterizar de mejor manera la realidad laboral del país, atender necesidades de información sobre fenómenos laborales que actualmente no se cubren y además, se responde a demandas de indicadores internacionales que la OIT y la OCDE requieren.

La EFL 2019, además, brindará los primeros resultados del impacto sobre los principales indicadores laborales de la actualización del marco conceptual de la fuerza de trabajo y del paso de un informante adecuado a uno directo.

Conceptos básicos

Contratistas dependientes. Trabajadoras y trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios ya sea para otra unidad económica o a través de esta. No son empleadas o empleados de dicha unidad económica, pero dependen de esta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Se trata de trabajadoras o trabajadores empleados por beneficios, dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que realizan.

Empleadores. Propietarias o propietarios de la unidad económica en la que trabajan. Controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceras personas. Así, contratan a una o a varias personas para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleadas.

Empleadores en sociedades. Trabajadoras o trabajadores gerentes-propietarios de sociedades que contratan a una o a varias personas (empleadas o empleados temporalmente ausentes) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados(as). No se autocontratan, ni a sus socias o socios, ni a las o los ayudantes familiares)

Empleadores en empresas del sector de los hogares. Son trabajadoras o trabajadores que individualmente o con uno o varios socios o socias gestionan una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro, y que contratan a una o a varias personas para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados(as). No se autocontratan, ni a sus socias, socios, ni a las o los trabajadores familiares auxiliares.

Empleados. Son personas ocupadas a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea. Perciben una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o,

en algunos casos, por cada tarea realizada, unidad producida o servicio prestado, incluida la venta (por unidad o por comisión).

Empleados permanentes. Son empleadas o empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata de manera continua o indefinida.

Empleados por tiempo determinado. Son empleadas o empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata por un periodo de tiempo limitado de por lo menos tres meses.

Empleados a corto plazo y ocasionales. Son empleadas o empleados con modalidades de empleo de corta duración y/ o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por periodo de pago.

Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados. Son empleadas o empleados que realizan alguna actividad para producir bienes o prestar servicios para terceros con el objeto de adquirir experiencia en el lugar de trabajo o competencias en un oficio o profesión, y que perciben remuneración por las tareas realizadas.

Formas de trabajo. Se refiere a las diferentes formas de participación de las personas en la producción de bienes y servicios. Se distinguen en función del destino previsto de la producción (para uso final propio o para el consumo de terceros, esto es, de otras unidades económicas) y de la naturaleza de la transacción (transacciones monetarias o no monetarias y transferencias):

Trabajo de producción para el autoconsumo. Las personas en la producción para el autoconsumo se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia corto, realizaron alguna actividad para producir bienes o prestar servicios para uso final propio.

Trabajo en la ocupación. Las personas en la ocupación, o personas ocupadas, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

Trabajo en formación no remunerado. Las personas en trabajo de formación no remunerado se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante el periodo de referencia corto, realizaban alguna actividad no remunerada para producir bienes o prestar servicios para terceros, con el objeto de adquirir experiencia en el lugar de trabajo o competencias en un oficio o profesión.

Trabajo voluntario. Las personas en trabajo voluntario se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante el periodo de referencia corto,

realizaban alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para terceros.

Otras actividades productivas (no definidas en la Resolución). Incluye actividades tales como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o civil alternativo no remunerados, que podrían considerarse como una forma de trabajo específica a efectos de la medición (por ejemplo, trabajo obligatorio no remunerado para terceros).

Fuera de la fuerza de trabajo. Comprende a las personas en edad de trabajar que durante el periodo de referencia corto no estaban ni en la ocupación ni en la desocupación: no participaban en la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración o beneficio, ni buscaban hacerlo.

Fuerza de trabajo. Personas en edad de trabajar que, durante un periodo de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios (personas ocupadas). También abarca a las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas y que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un periodo reciente y que estaban disponibles para ocupar un puesto de trabajo, en caso de que hubiese oportunidad de hacerlo (personas desocupadas).

Fuerza de trabajo ampliada. Suma de las personas en la fuerza de trabajo y la fuerza de trabajo potencial.

Subutilización de la fuerza de trabajo. Se refiere a la inadecuación entre la oferta y la demanda, lo que se traduce en situaciones de necesidad insatisfecha de trabajo a cambio de remuneración o beneficios en las y los trabajadores. La subutilización de la fuerza de trabajo incluye las siguientes medidas, aunque no se limita a estas:

Subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo. Personas ocupadas cuyo tiempo de trabajo, en todos los puestos de trabajo, era inferior a un umbral específico de horas. Además, deseaban trabajar horas adicionales y estaban disponibles para trabajarlas, de haber tenido la oportunidad.

Desocupación. Las personas en desocupación, o desocupadas, son quienes tienen edad para trabajar y que no están ocupadas, que han llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un periodo reciente y que están disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que hubiese la oportunidad.

Fuerza de trabajo potencial. Se define como todas las personas en edad de trabajar que, durante el periodo de referencia corto, no estaban ocupadas ni desocupadas y que habían llevado a cabo actividades de búsqueda pero no estaban actualmente disponibles, pero lo estarían en un periodo posterior corto.

También se refiere a quienes no llevaron a cabo actividades de búsqueda, pero que deseaban un puesto de trabajo y estaban actualmente disponibles para trabajar.

Trabajadores o trabajadoras dependientes. Son aquellos que no ejercen autoridad o control completo sobre la unidad económica para la que trabajan. Son trabajadoras o trabajadores ocupados por beneficios, no tienen empleadas o empleados y no toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan.

Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado. Son trabajadoras o trabajadores que ayudan a un miembro de la familia o del hogar en una empresa orientada al mercado que este gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. Estas y estos trabajadores no perciben remuneraciones regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero podrían percibir remuneraciones en especie o en efectivo de manera irregular en función de los resultados de su trabajo a través de transferencias familiares o de ingresos dentro de los hogares, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona. Las y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella.

Trabajadores independientes. Propietarias o propietarios que controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo. No rinden cuentas ni una tercera persona las o los supervisa. Tampoco son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital.

Trabajadores independientes sin empleados. Trabajadoras o trabajadores que gestionan una unidad económica individualmente, o en colaboración con terceros, y no contratan a ninguna persona distinta a ellas o ellos mismos, sus socios o socias y las o los trabajadores familiares auxiliares para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados(as) de dicha unidad económica.

Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados. Trabajadoras o trabajadores con un puesto de trabajo como gerentes-propietarios(as) de una empresa constituida en sociedad. En esta no se contrata a ninguna persona externa para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado o empleada.

Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados. Personal trabajador que gestiona individualmente, o con uno o varios socios, socias o trabajadores familiares auxiliares, una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro. En esta, no se contrata a ninguna a nadie para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado o empleada.

Trabajadores a domicilio. Trabajadoras o trabajadores cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo.

Trabajadores en relaciones multipartitas. En esta modalidad, una tercera entidad interviene entre el personal trabajador y la empresa para la que se realiza el trabajo. La tercera entidad actúa como empleadora y paga un sueldo o salario a la o al trabajador para que realice tareas para otra empresa.

Trabajadores estacionales. Quienes tienen puestos de trabajo cuya periodicidad y duración se ven influidas significativamente por factores estacionales, tales como el ciclo del clima, los periodos vacacionales, las labores de preparación, o las cosechas agrícolas.

Trabajadores en plataformas digitales o en economías de plataformas. Personal trabajador que, por lo general, presta servicios a cambio de una remuneración o beneficio a través de una plataforma digital, es decir, usa una aplicación o un sitio web para relacionarse con los clientes.

Trabajo. Comprende todas las actividades que realizan personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio.

Tasas de subutilización de la fuerza de trabajo

SU1: Tasa de desocupación: [personas desocupadas / fuerza de trabajo] x 100.

SU2: Tasa combinada de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y desocupación: [(personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo + personas desocupadas) / fuerza de trabajo] x 100.

SU3: Tasa combinada de desocupación y fuerza de trabajo potencial: [(personas desocupadas + fuerza de trabajo potencial) / (fuerza de trabajo ampliada)] x 100.

SU4: Medida compuesta de subutilización de la fuerza de trabajo: [(personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo + personas desocupadas + fuerza de trabajo potencial) / (fuerza de trabajo ampliada)] x 100.

El diseño conceptual de la EFL 2019 se puede consultar en la sección de estadísticas experimentales del Subsistema Nacional de Información Demográfica en: https://www.inegi.org.mx/investigacion/estadisticas/