



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
FACULTAD DE ECONOMÍA ♦ DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
**PROGRAMA ÚNICO DE ESPECIALIZACIONES EN ECONOMÍA**



**ENSAYO:**

*Las trabajadoras de limpieza en dependencias del gobierno  
en la Ciudad de México en 2016*

**PRESENTA:**

Isaac Mendoza Rivadeneira

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

Especialista en El Género en la Economía

**Tutora:**

Mtra. Bethsaida Maldonado Lagunas

Ciudad Universitaria, CD. MX. A 28 de septiembre de 2021



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Contenido

Introducción	4
CAPÍTULO I	8
CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA EN DEPENDENCIAS DE GOBIERNO EN MÉXICO	8
1.1. Contexto histórico de la subcontratación	8
1.2. Personal ocupado en los servicios no financieros y de limpieza de inmuebles	9
1.3. Capital fijo y remuneraciones de los y las trabajadoras en los Servicios de Limpieza	11
1.4. La feminización de los Servicios de Limpieza	13
1.5. La flexibilización de los Servicios de Limpieza	14
1.6. Características de las empresas dedicadas a los Servicios de Limpieza en la CDMX	19
1.7. Ingresos, personal ocupado y remuneraciones en los Servicios de Limpieza: aproximación a una conclusión	21
CAPÍTULO II	25
CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA EN DEPENDENCIAS DE GOBIERNO EN LA CIUDAD DE MÉXICO	25
1.1. Flexibilización externa	27
2.2. Flexibilización interna	30
<b>2.2.1. Flexibilización salarial</b>	<b>30</b>
<b>2.2.2. Flexibilidad en los horarios de trabajo</b>	<b>33</b>
<b>2.2.3. Flexibilidad funcional</b>	<b>37</b>
CAPÍTULO III:	41
CONCLUSIONES	41
ANEXO	44
A) Encuesta realizada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical a las trabajadoras de la limpieza en edificios de gobierno en la Ciudad de México	44
B) Muestra de las encuestas realizadas con relación a la población total de trabajadoras y trabajadores por dependencia	51
Bibliografía	52

## ACRÓNIMOS

S.T.F.E: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

G.D.F: Gobierno del Distrito Federal

J.L.C.A: Junta Local de Conciliación y Arbitraje

S.FIN: Secretaría de Finanzas

A.L.D.F: Asamblea Legislativa del Distrito Federal

T.S.J.D.F: Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal

S.T.C.M: Sistema de transporte Colectivo Metropolitano

DISPALIM: Diseño particular de limpieza S.A. de C.V.

METOLSA: Multiservicios Especializados de Toluca, S.A. de C.V.

FINCA: Integrated Services Solutions

JOAD: Limpieza y Servicios S.A. de C.V.

*Agradezco a la Fundación en Pro de la Educación Sindical  
por hacer posible este estudio gracias a su ardua  
labor en apoyo a los y las trabajadoras*

## **Introducción**

### **Justificación**

Existen varios elementos por los que toma importancia el presente ensayo, el primero de ellos es que pueda servir de información para las trabajadoras de la limpieza sobre las condiciones laborales en las que se encuentran al ser parte de este mercado de trabajo, en el que sufren desigualdades debido a una larga historia recorrida en donde las mujeres han tenido las peores condiciones, ya que se les ha desalentado a entrar a la esfera pública con desigualdad laboral en comparación con los hombres y se les sigue asignando la labor del trabajo doméstico, sin reconocimiento social, por lo que desde entonces se han visto en la necesidad de conciliar esta doble jornada de trabajo.

En segundo lugar, podrá ser de utilidad para la “Fundación en Pro de la Educación Sindical” al aportar elementos teóricos con los cuales hacer visibles las desigualdades laborales que tienen las trabajadoras de la limpieza en las dependencias de la Ciudad de México.

Por otro lado, en mi formación profesional se figura de manera importante este tema debido principalmente a que me ayudará a consolidar el análisis de las nuevas formas de trabajo que se están implementando en los mercados de trabajo altamente feminizados.

También contribuye a la investigación de los estudios de género y trabajo, en los que aún existe un amplio campo por desarrollar, ya que la mayoría de la producción de investigaciones sobre el trabajo tienen una visión androcéntrica que comúnmente llega a tener un alcance limitado al no incorporar la perspectiva de género.

### **Objetivo**

Hacer un análisis de las trabajadoras de la limpieza en dependencia del gobierno en la Ciudad de México, con el fin de observar las condiciones laborales de las trabajadoras de este mercado de trabajo.

### **Delimitación del objeto de estudio**

El análisis de las condiciones laborales desde una perspectiva de género de las trabajadoras de la limpieza en los inmuebles públicos federales y locales ubicados en la Ciudad de México.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las condiciones laborales de las trabajadoras de limpieza en dependencias de gobierno de la Ciudad de México en 2016 desde una perspectiva de género?

### **Hipótesis**

Las condiciones laborales de las trabajadoras de limpieza en dependencias de la Ciudad de México en 2016 son altamente precarias y la vinculación que tiene con la desigualdad de género es que en este sector las condiciones laborales se han precarizado en los últimos años debido a que existe una segregación femenina en esta actividad, la cual tiene que ver con los roles de género y las “pistas de las mamás”.

### **Metodología**

El presente ensayo se realizó con dos métodos: el cuantitativo y el comparativo. El método cuantitativo se apoya primordialmente en dos fuentes de información por una parte la publicada por el INEGI y por otro lado la proporcionada por la “Fundación en Pro de la Educación Sindical”.

Las estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) catalogan las actividades económicas de acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), lo cual permite delimitar el objeto de análisis y corresponde a la clase SCIAN 561720 Servicios de Limpieza de Inmuebles como parte de los Servicios de Apoyo a los Negocios; es decir que el análisis se centra en la esfera pública del mercado de trabajo correspondiente a la limpieza dentro de las empresas.

Tomando los datos del Sistema de Clasificación de Industrias de América del Norte, que determina a la clase 561720 como Servicios de Limpieza de Inmuebles, considerada dentro de los Servicios de Apoyo a los Negocios que a su vez forman parte de los Servicios No Financieros Privados.

La información referente a las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la limpieza en dependencias de gobierno de la Ciudad de México fue proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical, y fueron derivados por la vía de encuestas de una muestra de trabajadores con relación del total que laboran en cada inmueble, de las cuales nos proveyó el concentrado de estas con el fin de guardar la identidad de los y las trabajadoras.

Estas encuestas se les realizaron a los y las trabajadoras determinando el número total de la plantilla de trabajadoras y trabajadores empleados en los edificios de gobierno y obteniendo un número de encuestas que se expresaran como una muestra de la población total en el inmueble, esta va de un porcentaje de 15% a 50% de ellas y ellos dependiendo de las facilidades de poder llevar a cabo logísticamente éstas debido a que, por ejemplo en el caso del STC que cuenta con una amplia plantilla es más difícil obtener el mismo porcentaje en la muestra. Cabe mencionar que la plantilla de la encuesta realizada se proporciona en el anexo al igual que el número de trabajadoras y trabajadores encuestados con relación a la población total por dependencia de gobierno.

También se necesita mencionar la labor incansable que realizan en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales de los y las trabajadoras en México.

La información proporcionada por la “Fundación en Pro de la Educación Sindical” se obtuvo sobre las dependencias: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, Gobierno de la Ciudad de México, Junta Local De Conciliación y Arbitraje, Secretaría de Finanzas, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Sistema de Transporte Colectivo Metropolitano.

El método comparativo tiene el objetivo de contrastar los datos de las condiciones laborales de las trabajadoras de las dependencias de gobierno en la Ciudad de México con las trabajadoras de gobierno a nivel nacional de esta actividad, esto para observar las características comunes y entender cómo se ha precarizado este mercado.

### **Estructura del ensayo**

En el primer capítulo se realiza un análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras de la limpieza de inmuebles en todo México, con el fin de observar los cambios en los últimos años de las condiciones de trabajo y así poder observar a qué se deben los cambios en esta actividad, ya que este mercado ha presentado cambios importantes a partir de las reformas estructurales principalmente con la reforma laboral, en donde se legalizó la forma de subcontratación por outsourcing, característica más común en este sector feminizado.

En el segundo capítulo se analizan las condiciones laborales que tienen la mayoría de las trabajadoras en dependencias del gobierno en la Ciudad de México, con el fin de comparar si estas trabajadoras comparten características en las condiciones laborales de las trabajadoras en la actividad de limpieza en inmuebles en México.

El análisis del que partimos tiene como base el sistema de cuentas nacionales, con el que se mostró cómo se encuentra conformado el mercado de trabajo de los servicios de limpieza de inmuebles, esta actividad es la que realizan las trabajadoras de las dependencias señaladas de la Ciudad de México y sus condiciones de trabajo se ven reflejadas en estos datos, por lo que nos sirve para definir si son un referente al ser similares al grueso de las trabajadoras de México en esta actividad y así tener un acercamiento a conocer las condiciones laborales con perspectiva de género en la nación.

# CAPÍTULO I

## CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA EN

### DEPENDENCIAS DE GOBIERNO EN MÉXICO

En este capítulo se realiza un análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras de la limpieza de inmuebles en México, con el fin de observar los cambios en los últimos años de las condiciones de trabajo y así explicar a qué se deben los cambios en esta actividad, ya que este mercado ha presentado cambios importantes a partir de las reformas estructurales principalmente con la reforma laboral, en donde se legaliza la modalidad de subcontratación por outsourcing, característica más común en este sector feminizado.

#### 1.1. Contexto histórico de la subcontratación<sup>1</sup>

El contexto en el que se desenvuelve este análisis es en el marco del modelo neoliberal, que comenzó con la reestructuración productiva del trabajo mundial en la búsqueda de superar la crisis capitalista de la segunda mitad de los setenta, que más adelante en 2008-2009 se agudizaría. En la década de los ochenta, México enfrentó la crisis de la deuda externa, la caída de los precios del petróleo, un agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y la firma de la carta de intención con el Fondo Monetario Internacional en 1982, estos fueron algunos de los elementos por los que fueron redefinidas las políticas de desarrollo en México. Se planteó establecer un tipo de industrialización cimentado en la inversión extranjera, privatizando las principales empresas públicas y gestionando apoyos productivos con políticas públicas para el desarrollo de empresas privadas. (De la Garza, 2012)

Lo anterior constituyó el preámbulo para que la reestructuración productiva fuera una estrategia necesaria de las mujeres en México para “tratar de conciliar” el trabajo extradoméstico con el

---

<sup>1</sup> El concepto de subcontratación proviene de la administración y es un concepto que también se le conoce como *outsourcing* o tercerización. La característica fundamental de este modelo de contratación es la ausencia de un patrón directo. Y podemos señalar que es una estrategia empresarial que consiste en que una empresa le encarga a otra se ocupe de administrar la contratación de personal que necesita un contratante y hace el papel de contratista (Sánchez, 2017:9)

doméstico. Por lo que el impacto generó un fenómeno que desarrolló la polarización del aparato productivo transformándolo de manera diferenciada entre sectores deprimidos comúnmente feminizados, orientados hacia un mercado doméstico y sectores exitosos mayoritariamente masculinizados que incrementaron su productividad y fomentaron las exportaciones (de la O, 1999).

Esto trae a colación a las mujeres trabajadoras, el objeto de estudio de nuestro interés, que dentro de esta transición de estabilidad laboral hacia un modelo de flexibilidad en el empleo fueron encaminadas al sector servicios, esto sucedió porque este sector es aquel que desde los años setenta ha presentado el mayor crecimiento (De la Garza, 2009, pág. 114), aunque también se caracteriza por ser el que tradicionalmente ha tenido rasgos de precarización laboral<sup>2</sup>, donde esta transición pareciera ser tendiente al deterioro general de las condiciones laborales y a la ubicación de la fuerza de trabajo femenina en estos segmentos de los mercados de trabajo. Por lo que el mercado de limpieza de inmuebles es el foco de interés para el análisis de este estudio, con el objetivo de observar qué condiciones laborales tienen los y las trabajadoras en esta actividad.

## **1.2. Personal ocupado en los servicios no financieros y de limpieza de inmuebles**

Haciendo uso de la información que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía proporciona en el Sistema de Cuentas Nacionales; en la gráfica 1 presentada a continuación se muestra la comparación entre el personal ocupado<sup>3</sup> en el total de Servicios No Financieros y el

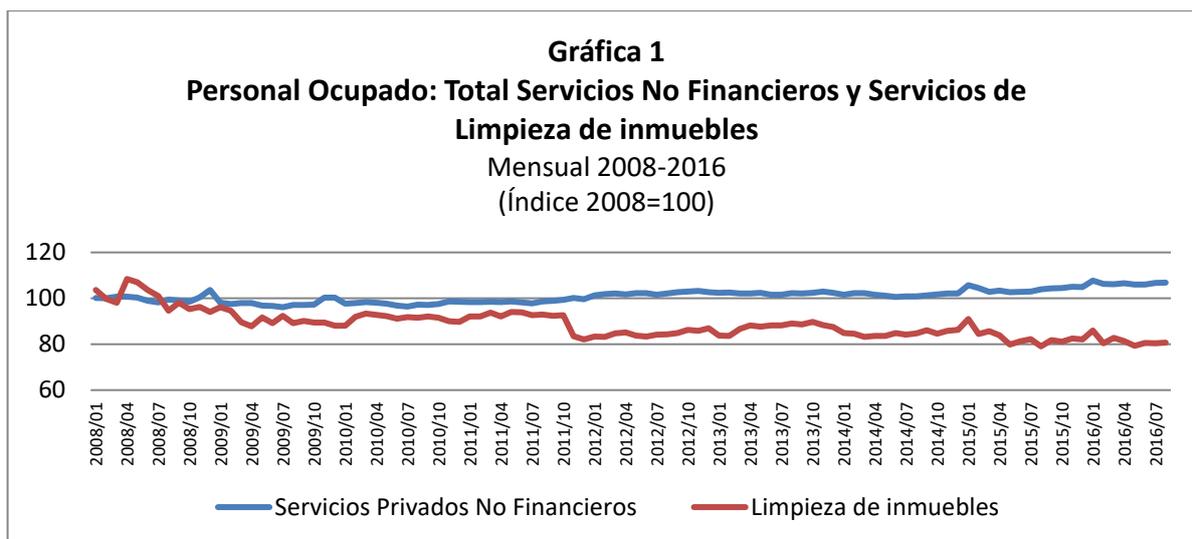
---

<sup>2</sup> “(...) el concepto se trata de englobar en procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existía previamente o eran marginales (contratos atípicos, contratos temporales, trabajos no permanentes, trabajos estacionales, trabajos a destajo, etc.). El concepto también suele emplearse para dar cuenta de situaciones laborales en las que las condiciones de trabajo se han deteriorado ya sea como consecuencia de la caída de los ingresos-salarios por debajo de los mínimos fijados por ley; la prolongación de las jornadas laborales por encima de los límites fijados por ley, o bien la contratación creciente de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial. Es común que mediante el uso de este término, referirse a situaciones en las que el personal de las firmas es contratado, pero se le priva del acceso a regímenes de seguridad y provisión social, allí donde existen, o debido a sus bajos ingresos son forzados a recurrir a emplearse en varias ocupaciones (pluriempleo).” (Mora, vol. II, núm. 108, 2005)

<sup>3</sup> De acuerdo con el INEGI (2016) el personal ocupado incluye aquel subcontratado y aquel que cubra al menos una tercera parte de la jornada laboral. Comprende a los trabajadores empleados y obreros, eventuales o de planta, que en el mes de referencia trabajaron bajo control o dirección de la empresa en la entidad federativa o fuera de ésta (es decir en el estado donde se ubica la empresa o en cualquier estado de la República Mexicana) con una remuneración fija o determinada, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral. Incluye al personal con licencia por enfermedad, vacaciones, huelgas y licencias temporales con o sin goce de sueldo. Excluye al personal con licencia ilimitada, pensionado con base en honorarios o comisiones.

ocupado en los Servicios de Limpieza de Inmuebles, clase SCIAN 561720; Cabe mencionar que los datos no se encuentran en números absolutos sino en índices donde 2008 es igual a 100; por lo que este comportamiento refleja únicamente lo que ha ocurrido en comparación con el año base. De tal suerte que para agosto de 2016 el índice correspondiente al total de servicios muestra un incremento en 6.88 unidades mientras el índice de servicios de limpieza pasó de 100 a 80.7.

Es decir que el personal ocupado en los Servicios de Limpieza ha disminuido desde 2008 y además este subsector muestra una tendencia distinta respecto al ocupado en el total de los servicios no financieros, ya que, si bien este último muestra un estancamiento de 2008 a 2011, este comienza a incrementarse ligeramente desde el tercer trimestre de 2011 contrario a lo que indican los datos que ocurrió con el personal de la clase 561720 el cual muestra una abrupta caída en este mismo trimestre.

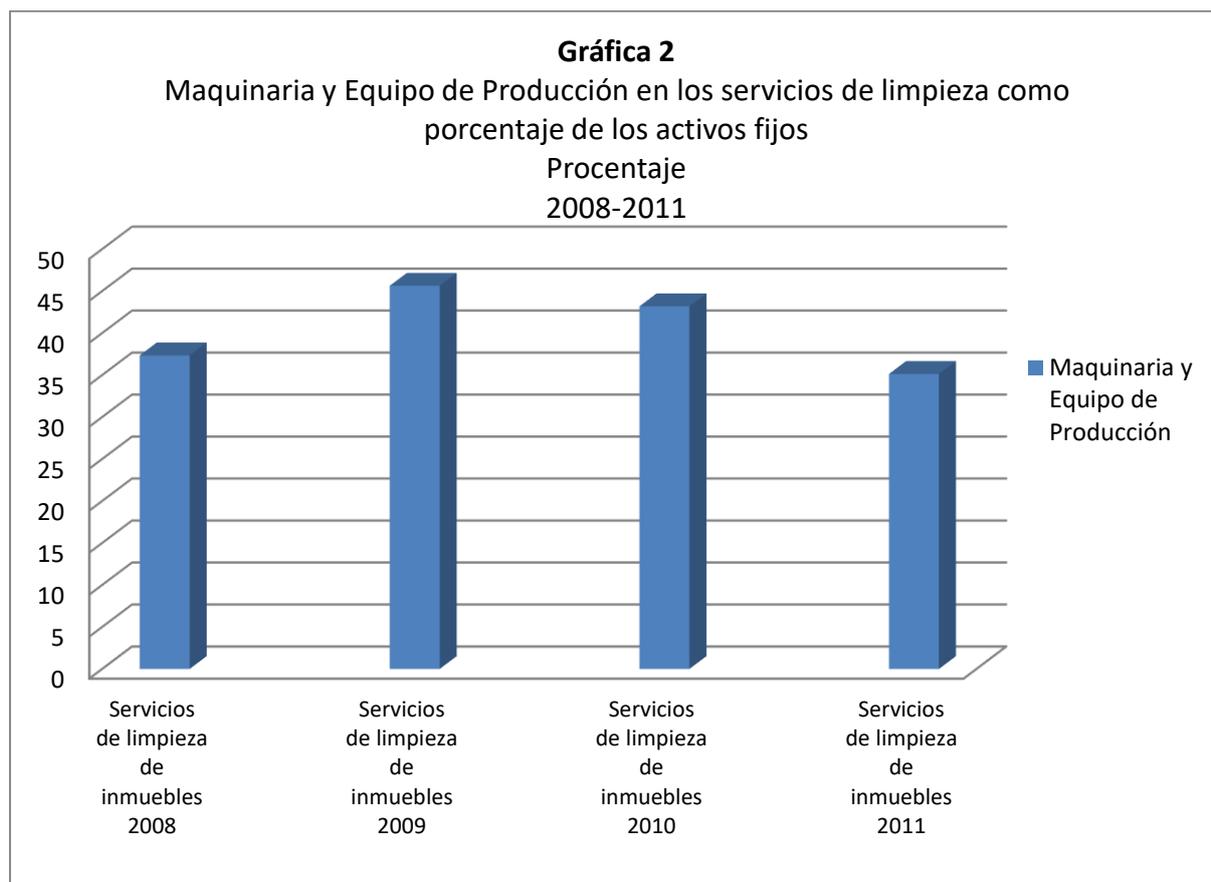


Elaboración propia con datos del BIE-INEGI. Consultado el 1 de noviembre en:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

### 1.3. Capital fijo y remuneraciones de los y las trabajadoras en los Servicios de Limpieza

En la gráfica 2 se muestra la inversión en maquinaria y equipo de producción<sup>4</sup> en los servicios de limpieza; se observa que esta disminuye del 36% al 34% del año 2008 al 2011, este dato nos ayuda a entender que la disminución de las trabajadoras y trabajadores no se debió a la suplencia por maquinarias que realizaran el trabajo de estos y que los que se quedaron aumentarían su productividad por un aumento en equipo.



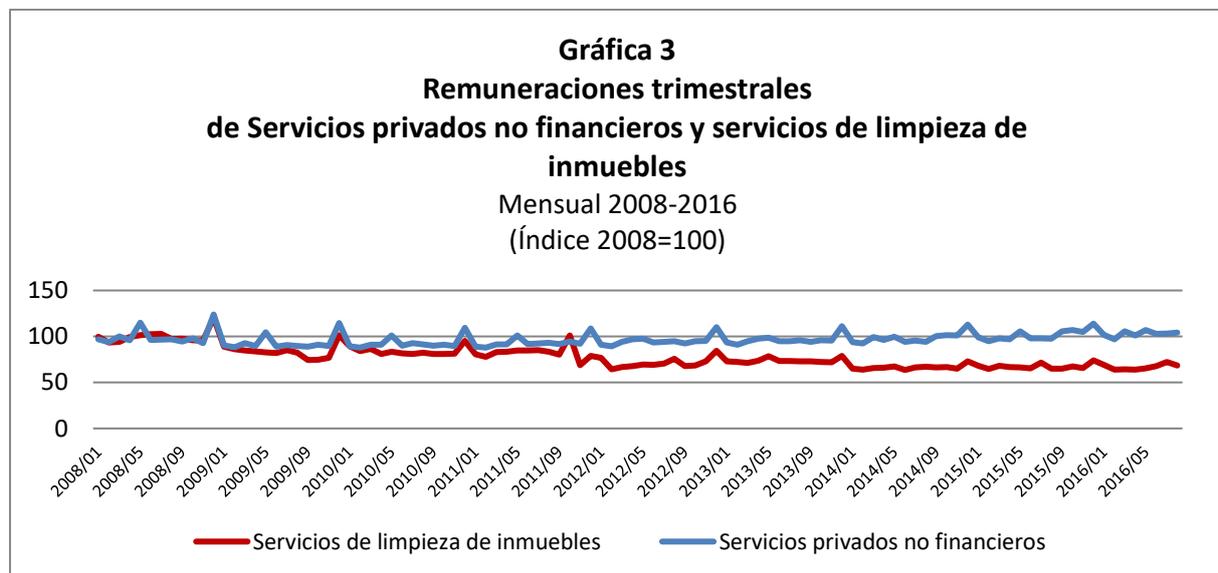
Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

<sup>4</sup> De acuerdo con la definición proporcionada por el INEGI se refiere al valor actualizado de la maquinaria y el equipo mecánico, eléctrico, computarizado o de otro tipo, propiedad de la unidad económica, vinculado directamente con sus procesos de producción y tareas auxiliares; que en el caso de la limpieza son aquellas herramientas que coadyuvan a los y las trabajadoras a realizar su labor en la prestación de servicios.

En la gráfica 3 los datos muestran que el índice de remuneraciones<sup>5</sup> de los Servicios Privados No Financieros se incrementó durante el periodo que va de enero del 2008 al mes de agosto de 2016 en 7.41 puntos mientras el de los Servicios de Limpieza de Inmuebles disminuyó en 31.2 puntos.

Es decir que las remuneraciones que se encuentran medidas por unidad de trabajo ya sean horas o jornadas e incluyen las prestaciones (INEGI<sup>b</sup>, 2016) han tenido una tendencia decreciente desde 2008 en la limpieza a inmuebles mientras que el de los Servicios Privados No financieros en general se ha mantenido alrededor de 100, es decir al mismo nivel que 2008, por lo que las trabajadoras y los trabajadores de limpieza de inmuebles vieron disminuidos sus ingresos<sup>6</sup> totales.



Elaboración propia con datos del BIE-INEGI. Consultado el 1° de noviembre en:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

La gráfica 4 ilustra el porcentaje de mujeres y hombres que componen el personal ocupado en la limpieza de inmuebles, en esta se observa que esta actividad es un mercado de trabajo con

<sup>5</sup> Son todos los pagos y aportaciones en dinero y especie antes de cualquier deducción, destinados a retribuir el trabajo del personal dependiente de la razón social, tanto en forma de sueldos y prestaciones sociales, como en utilidades distribuidas al personal, ya sea que se calculen sobre la base de una jornada de trabajo o por la cantidad de trabajo desarrollado (destajo) (INEGI<sup>b</sup>, 2016)

<sup>6</sup> Se define como ingresos todos aquellos recursos que obtienen los individuos, sociedades o gobiernos por el uso de riqueza, trabajo humano o cualquier otro motivo que incremente su patrimonio. En el caso del sector público, son los provenientes de los impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, financiamientos internos y externos; así como de la venta de bienes y servicios del sector paraestatal (INEGI<sup>b</sup>, 2016).

segregación femenina, al ser mayoritariamente mujeres quienes lo componen; con un promedio de 57.07% del total de 2008 a 2011.

El trabajo de limpieza es uno de tantos que actualmente están feminizados. Esto sucede porque esta actividad es una de las tantas llevadas a cabo por mujeres dentro del hogar de manera obligada socialmente, como parte de la división sexual del trabajo, producto del patriarcado<sup>7</sup> en el que vivimos. En donde a las mujeres se les ha restringido a la esfera privada del hogar, al obstaculizar el acceso a la esfera pública de los mercados de trabajo desalentándolas de diversas maneras, limitándoles el acceso a la educación para realizar otras actividades diferentes a las del trabajo doméstico, ofreciéndoles condiciones precarias en los mercados de trabajo que se vinculan con las actividades que realizan dentro del ámbito privado del hogar, dificultando además la conciliación de estas actividades con el trabajo doméstico, acoso laboral, etc.... (Carrasco, 2010)

#### **1.4. La feminización de los Servicios de Limpieza**

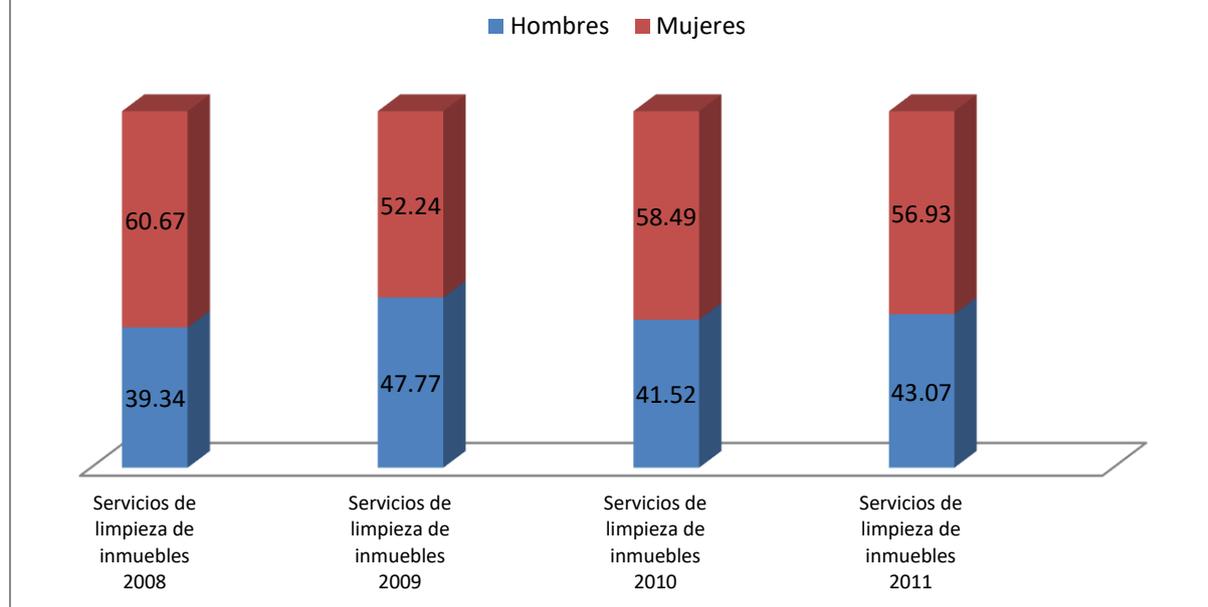
De acuerdo con Rendón (2003) hoy en día, a las mujeres se les da acceso amplio a los mercados de trabajo por el abaratamiento de la fuerza de trabajo al disminuir los salarios debido a la crisis económica; es decir que las mujeres están entrando masivamente a las actividades que realizan en el hogar, generando que estén altamente segregados estos mercados, por lo que genera una fuerte competencia que impulsa los salarios a la baja, pero esto se debe a la desigualdad de género<sup>8</sup> que ha prevalecido, ya que ellas no han tenido las mismas condiciones que los hombres para diversificarse en más mercados.

---

<sup>7</sup> Grupo de relaciones jerárquicas entre hombres, con una base material, que instituyen y forman una interdependencia y solidaridad entre estos que les permite dominar a las mujeres, y a su vez es funcional al sistema económico capitalista (Fernández, 1998, págs. 79-80).

<sup>8</sup> Se refiere a las desigualdades en las condiciones socioeconómicas formadas por las diferencias en las relaciones de género (Maldonado, 2010, pág. 90). Por ejemplo, que las mujeres tengan hijos les da condiciones desfavorecidas contra los hombres en el ámbito laboral, ya que es común los despidos al estar embarazadas.

**Gráfica 4**  
**Hombres y mujeres como porcentaje del personal ocupado en la limpieza**  
 2008-2011  
 Porcentaje



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

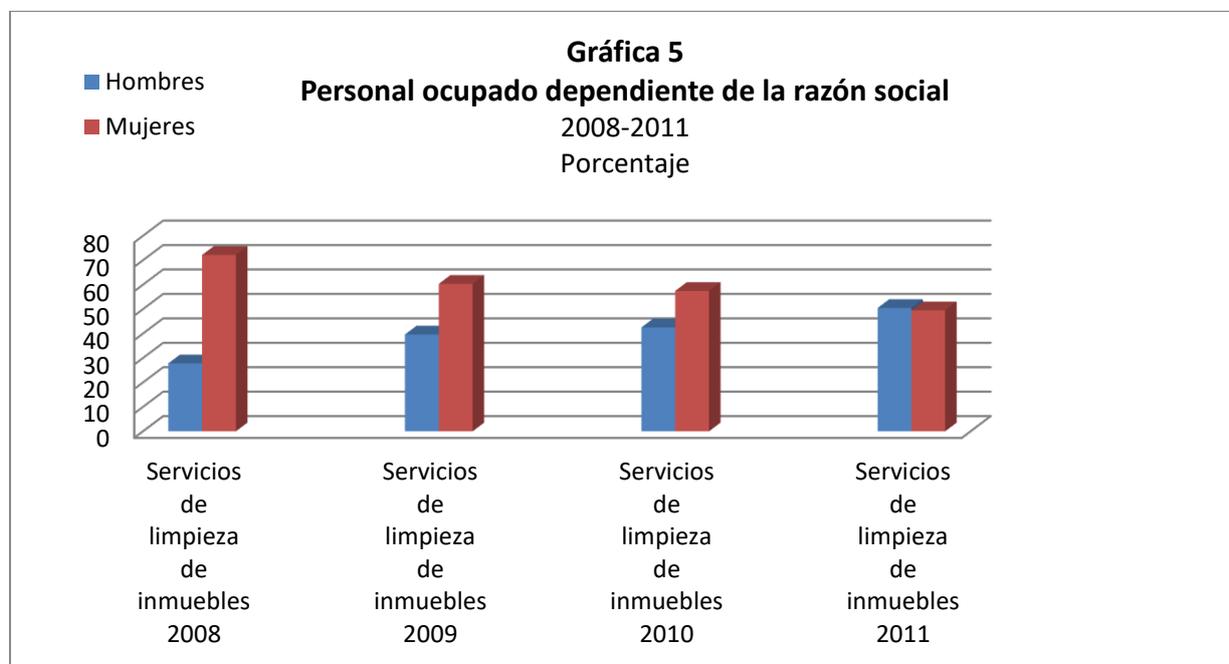
[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

### 1.5. La flexibilización de los Servicios de Limpieza

En la gráfica 5 el Personal Ocupado en los Servicios de Limpieza muestra que en 2008 el personal dependiente de la razón social<sup>9</sup> respecto a las obligaciones que esta tiene con sus empleados por cuanto a la seguridad social eran mayoritariamente mujeres; sin embargo, durante los 4 años que se observan en la gráfica, el porcentaje de mujeres respecto a hombres ha disminuido y en 2011 se revierte la proporción al ser mayor el número de hombres dependientes de la compañía respecto a las mujeres.

<sup>9</sup> La definición proporcionada por el INEGI indica que contempla al personal contratado directamente por la razón social de planta y eventual, sea o no sindicalizado, que trabajó durante el periodo de referencia para la unidad económica sujeto a su dirección y control, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la misma; excluye al personal subcontratado.

Podemos apreciar que de aquí en adelante la característica principal para entender este mercado de trabajo es qué hay una segregación femenina<sup>10</sup>, debido a la relación que tiene este mercado con las actividades del trabajo doméstico asignado a las mujeres dentro del hogar por la división sexual del trabajo, que prevalece fuertemente en el patriarcado.



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

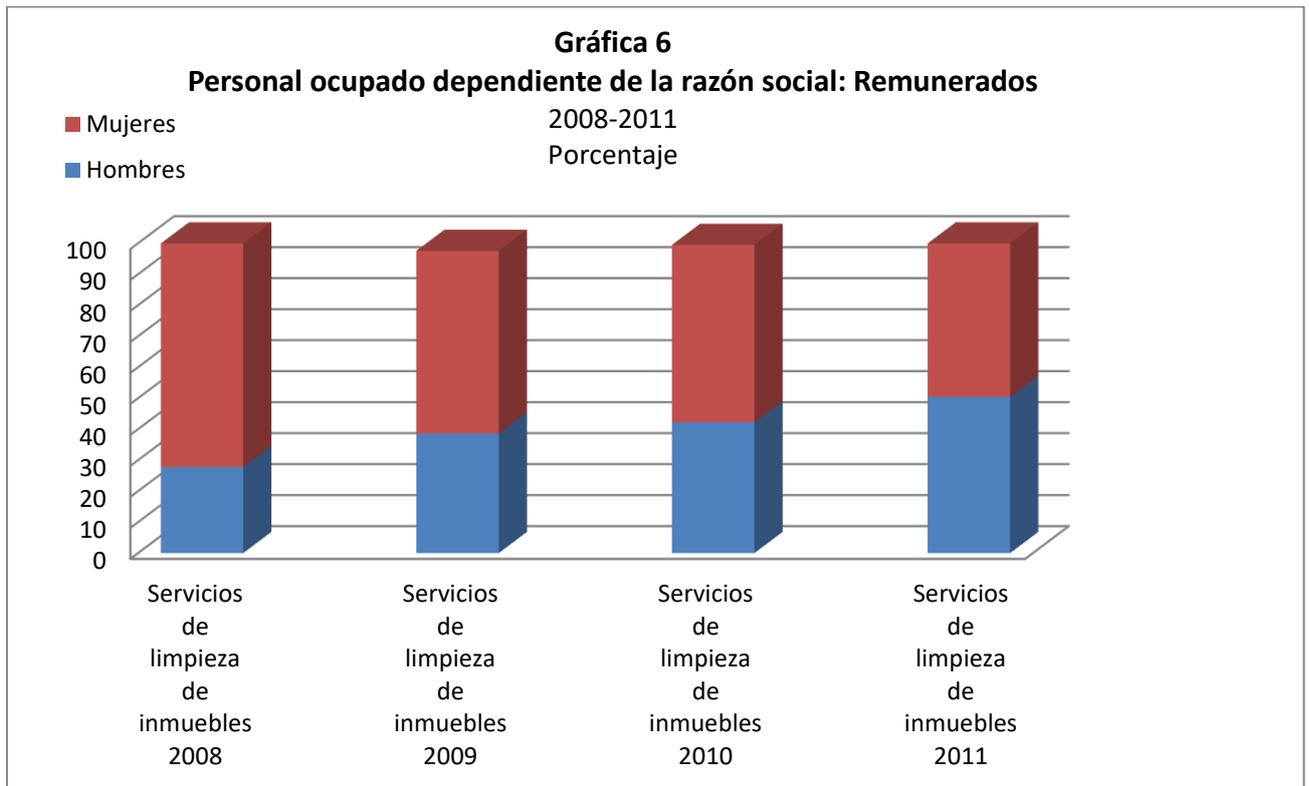
[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

Los datos en la gráfica 6 y la gráfica 7 muestran la misma tendencia, lo interesante que podemos observar es que al dividir al personal dependiente entre remunerados y propietarios<sup>11</sup>, en todos los años más del 95% son remunerados y que de los propietarios casi en su totalidad son hombres, lo cual describe que dentro de las trayectorias laborales de las mujeres, han tenido condiciones desiguales debido a variadas prácticas sutiles en el patriarcado que las limita a obtener puestos de poder, o sea que, de acuerdo a las encuestas realizadas por el INEGI, en el caso de las empresas pertenecientes a la prestación de servicios de limpieza de inmuebles

<sup>10</sup> Ubica a las mujeres en puestos ocupacionales en actividades más descalificadas y de menor ingreso, estas diferencias se mantienen en los puestos, categorías y tareas que ocupan las mujeres, que tienen un prestigio social inferior en comparación de los que ocupan los hombres (Maldonado, 2010, pág. 91).

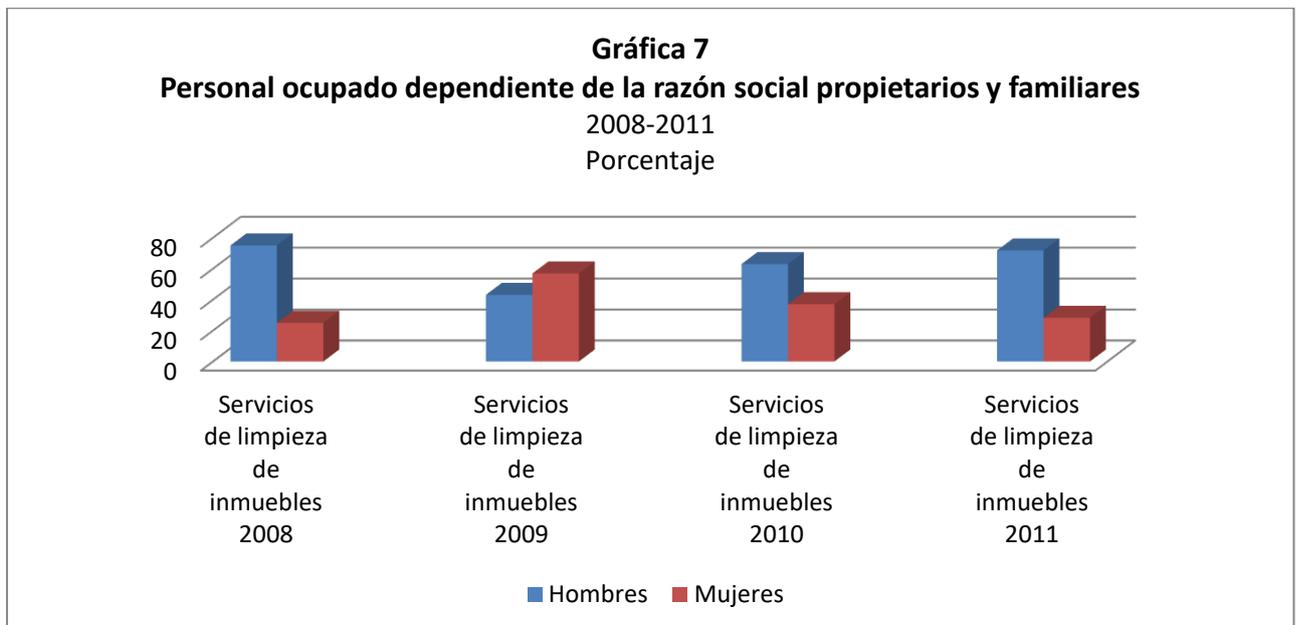
<sup>11</sup> Los propietarios y familiares son las personas que trabajaron para la unidad económica sin recibir un sueldo o salario; se consideran aquí a los propietarios, familiares de estos, socios activos. Excluye a quienes prestaron sus servicios profesionales o técnicos y cobraron honorarios; pensionados o jubilados, y al personal suministrado por otra razón social.

comúnmente se les ve a las mujeres en los puestos de base mientras que los hombres se ubican en los puestos gerenciales o de propietarios. (Barba, 2015)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

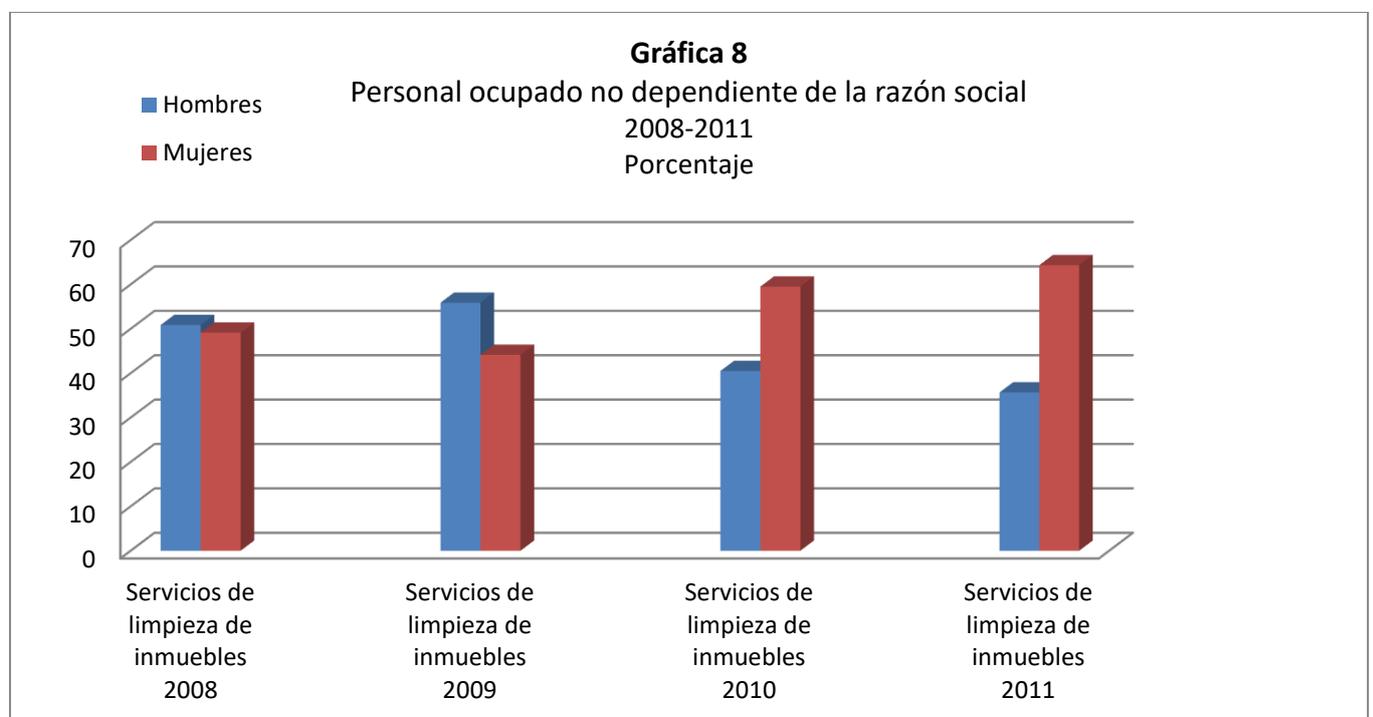


Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

En la gráfica 8 se observa al personal ocupado no dependiente de la razón social, aquí se pueden ver a todas las personas que son remuneradas por pago de honorarios, subcontratados o pago a destajo. Se observa que en 2008 hombres y mujeres representaban casi la misma proporción en la situación de subcontratación (50.85 hombres y 49.15 mujeres); mientras en 2011 la situación se ha revertido y se muestra que las mujeres son el 64.3% del personal que no está contratado directamente con la empresa en la que laboran. Lo descrito anteriormente puede expresar que de hecho las mujeres son las más afectadas por la flexibilización al cambiar su posición contractual dentro de las empresas de limpieza a nivel nacional.

Una cualidad común en las actividades feminizadas como esta, es que existe una desigualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, lo cual se observa en los datos referentes a los propietarios de las empresas de limpieza, que son mayoritariamente hombres los que ocupan este cargo que es el más alto dentro de las empresas, principalmente tomando en cuenta que la mayoría de ellas son Pymes como lo muestra el DENU. En este sentido, esto podría ser explicado por una situación en la que, debido al patriarcado, las mujeres se encuentran en posiciones de base dentro de las empresas de limpieza de inmuebles, siendo los propietarios en su mayoría hombres. (Carrasco, 2010)



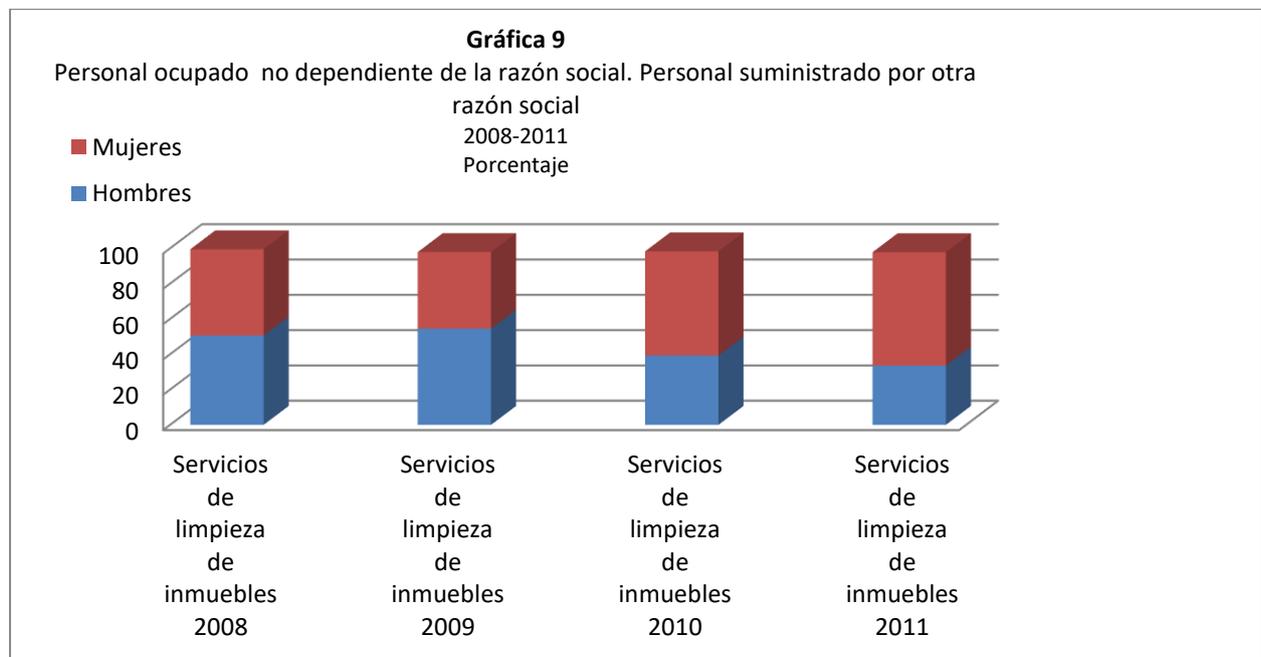
Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

La gráfica 9 nos muestra que dentro de las formas de no dependencia de la razón social que incluye honorarios, a destajo, etc. mayoritariamente el personal no dependiente de la razón social se encuentra en una forma de subcontratación: es decir que el personal suministrado por otra razón social (que representa del 97 al 99% del personal no dependiente de la razón social de 2008 a 2011).

Por tanto, se vislumbró que cambió la relación en la que anteriormente se encontraban las mujeres como las más contratadas directamente a las empresas de limpieza, para ubicarlas ahora en la subcontratación, forma que de acuerdo con De la O (1999) ha aumentado esta modalidad de contratación en los mercados de trabajo feminizados.

También se observa que mayoritariamente son mujeres, lo cual también se veía reflejado en el gráfico anterior. Por tanto, lo que se puede observar es que son las mujeres quienes han pasado a formas del trabajo flexibilizadas, y la causante de que esto suceda es que las mujeres prefieren trabajos parciales para tratar de conciliar el trabajo doméstico con el trabajo extradoméstico, ya que existe la tendencia actual del incremento del trabajo a tiempo parcial, sobre todo entre las mujeres jóvenes, estas formas de empleos crecieron con mayor rapidez que los empleos a tiempo completo entre 2009 y 2013. (OIT, 2015)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_prod/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_prod/default.aspx)

“El supuesto de compatibilidad de la esfera doméstica con la extradoméstica gracias al trabajo de tiempo parcial se torna en una falacia al existir menos horas de trabajo, menos salario y menos prestaciones sociales, lo que dificulta articular tales ámbitos y aumenta el riesgo de subsistir en condiciones de marginación en el mercado de trabajo.” (de la O, 1999).

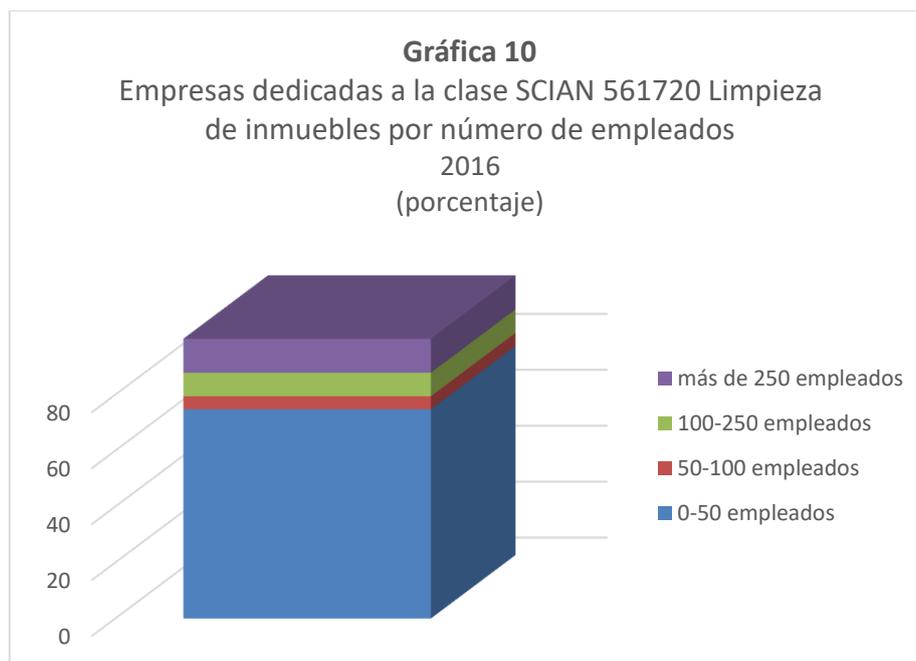
### **1.6. Características de las empresas dedicadas a los Servicios de Limpieza en la CDMX**

En los datos proporcionados por el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del año 2016, tiene registro de 107 empresas dedicadas a la limpieza de inmuebles en la CDMX de las cuales el 79.4% tienen de 0 a 100 empleados y el 20.5% más de 100. En la gráfica 10 se observa que casi el 75% (80 empresas) tienen el tamaño más pequeño que es de 0 a 50 empleados y empleadas con lo cual se puede apreciar que en la Ciudad de México las empresas dedicadas a esta actividad son mayoritariamente pequeñas.

Bajo estas condiciones las mujeres deben enfrentar las condiciones de la flexibilización organizacional que en los países subdesarrollados tienen el objetivo de “[...] reducir costos laborales, desde el momento en que se ha demostrado internacionalmente que las empresas subcontratadas pagan menos, tienen menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. [...] De tal forma que la agencia, apareciendo legalmente como patrón, es sólo un intermediario en la selección, contratación y pago de la nómina. De esta manera la agencia es parapeto de la empresa que la subcontrata en el caso de cualquier demanda laboral.” (De la Garza, 2012).

México, figura cómo una expresión fiel de las afectaciones que se han tenido en los países subdesarrollados, observando que la tendencia general de este proceso ha sido la precarización de los sectores más vulnerables fortaleciendo las desigualdades, entre ellas las de género, porque las nuevas formas de trabajo aprovechan esta situación (de la O, 1999).

Sin embargo, dentro de la actividad de la limpieza la subcontratación se lleva a cabo de manera mayoritaria a través de pequeñas empresas. Esto adquiere un significado específico al tomar en cuenta que, con flexibilización laboral que se ha intensificado últimamente, es común que se realicen pequeñas agencias, de esta forma la agencia sirve para evadir las responsabilidades laborales de la empresa que la subcontrata. (De la Garza, 2012)

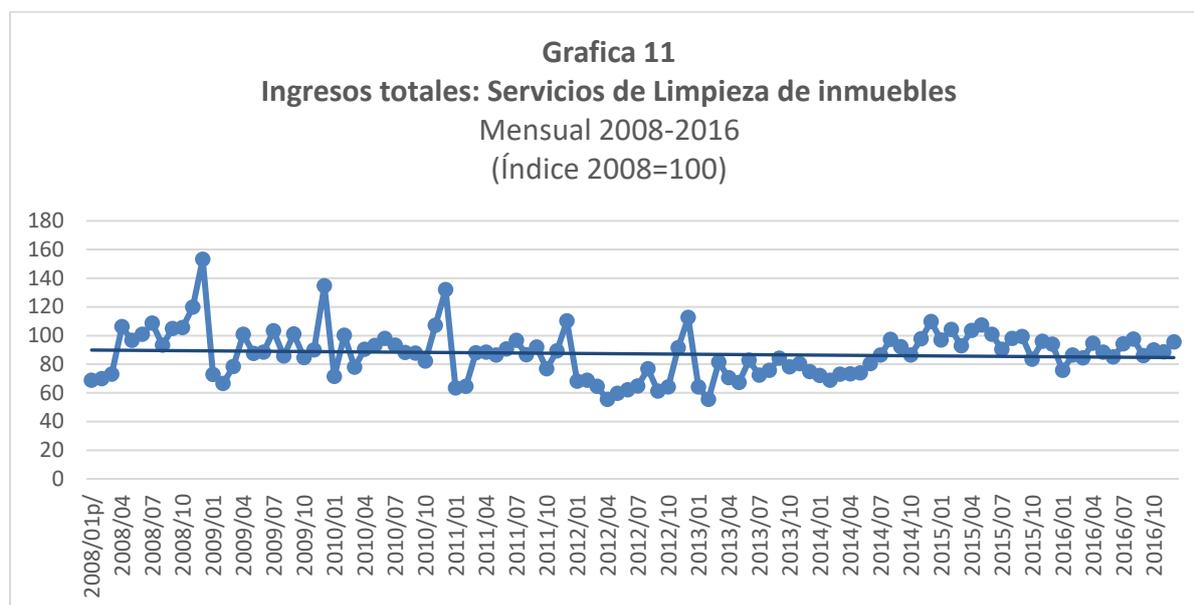


Elaboración propia con datos del DENUE-INEGI. Consultado el 1 de noviembre en:

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

Como muestra de lo anterior, a continuación, se muestra el comportamiento de los ingresos en el sector; los datos indican que se presentó una disminución de los ingresos entre el 2008 y 2013 con recuperaciones en el último trimestre de cada año que sobrepasan el nivel de ingresos promedio. A partir del 2013 se muestra un incremento constante de los ingresos hasta 2016, pasando por encima de la línea de tendencia del periodo.

## 1.7. Ingresos, personal ocupado y remuneraciones en los Servicios de Limpieza: aproximación a una conclusión



Elaboración propia con datos del BIE-INEGI. Consultado el 20 de mayo 2017 en:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

La relevancia de la información que proporcionan los ingresos se explicita cuando se conjunta con la correspondiente al personal ocupado y las remuneraciones en el mismo ramo. El personal ocupado, así como las remuneraciones muestran una tendencia claramente decreciente desde 2008 (gráficas 1 y 3). A pesar de que la tendencia de los ingresos totales percibidos por el sector y por la prestación de servicios no es tan clara en ese sentido, la tendencia calculada muestra que esta tiene un comportamiento recto (ver gráfica 11).

El comportamiento de los ingresos se corrobora en la gráfica 12, donde se observa que el Excedente Bruto de Operación, definido por el INEGI como el valor agregado bruto, menos la remuneración de asalariados y los impuestos netos de subsidios sobre la producción, es decir el ingreso disponible; en lugar de disminuir como lo hicieron las remuneraciones y el nivel de ocupación, se ha incrementado de 2008 a 2015.

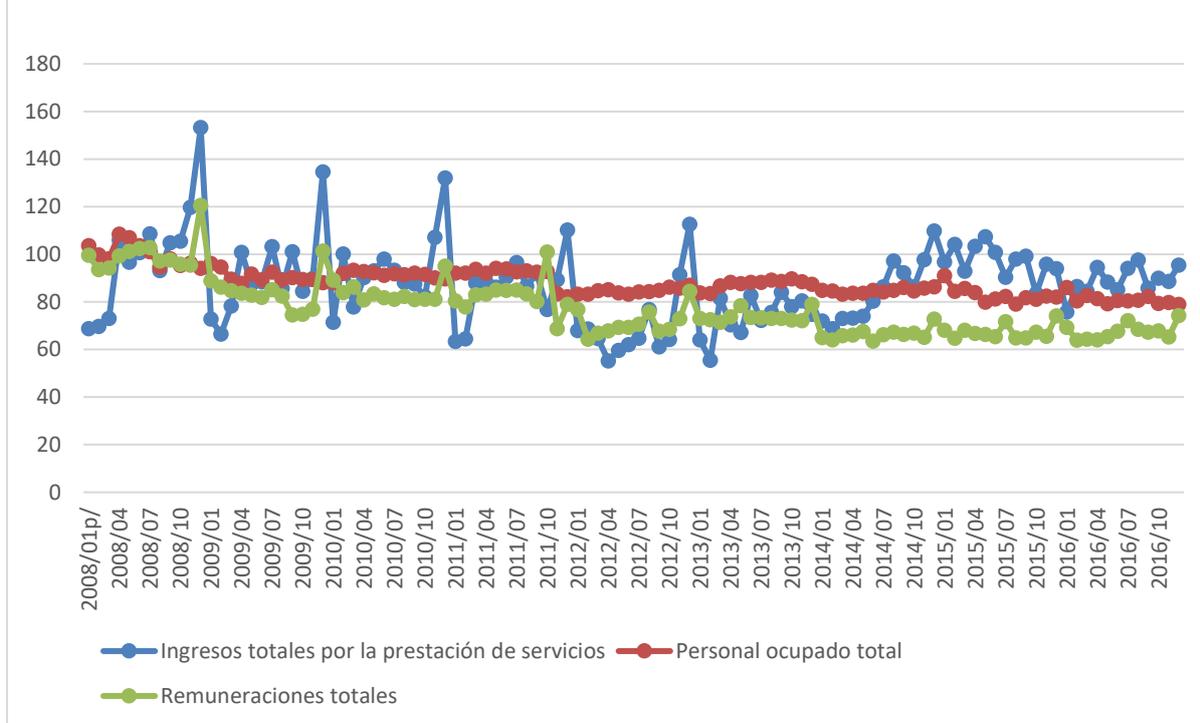


Elaboración propia con datos del Banco de Información Económica BIE.

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Lo anterior señala que el comportamiento a la baja que se presenta en el personal ocupado en el sector y en las remuneraciones retribuidas al mismo no tiene una explicación que se observe claramente en la disminución de la actividad económica en este mismo periodo ya que los ingresos del sector se han recuperado después de una fase recesiva, que se explica por la crisis económica, mientras los otros dos indicadores continuaron disminuyendo.

**Grafica 13**  
**Ingresos totales, personal ocupado y remuneraciones:**  
**Servicios de Limpieza de inmuebles**  
 Mensual 2008-2016  
 (Índice 2008=100)



Elaboración propia con datos del BIE-INEGI. Consultado el 20 de mayo 2017 en:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Este comportamiento apunta a que la causa del decremento en el personal y las remuneraciones corresponde a otro elemento que no estamos contemplando en el presente trabajo; por ejemplo podría explicarse por una intensificación del trabajo<sup>12</sup> donde al mantenerse o incluso incrementarse las tareas de limpieza, el número de trabajadoras que lo realizan haya disminuido; sin embargo, debido a que esta situación no corresponde específicamente al presente estudio se abordará someramente en el resto del ensayo.

Por lo que finalmente observamos que la implementación de nuevas formas del trabajo, conocidas como flexibilización laboral y que son ejercidas en este caso, en un mercado con segregación femenina, tiene el propósito de reducir los costos de las empresas a costa de la

<sup>12</sup> Esta puede entenderse como el incremento del valor agregado por la intensificación del desgaste físico y mental del trabajador. (De la Garza, Reforma Laboral en México de 2012 y Desarrollo Económico, 2013)

precarización de las mujeres que trabajan en la limpieza de inmuebles en México. (de la O, 1999).

En el siguiente capítulo compararemos a las trabajadoras de la limpieza de inmuebles en México con las trabajadoras de limpieza en dependencias de gobierno en la Ciudad de México, con el fin de observar si estas últimas comparten las mismas características de precarización para poder entender más a fondo como se expresa este fenómeno hoy en día.

## CAPÍTULO II

### CARACTERÍSTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA EN DEPENDENCIAS DE GOBIERNO EN LA CIUDAD DE MÉXICO

En el presente capítulo se analizan las condiciones laborales que tienen las trabajadoras en dependencias de gobierno en la Ciudad de México<sup>13</sup>, con el fin de compararlas con las trabajadoras a nivel nacional para observar si ambas trabajadoras viven en condiciones de precariedad. Es decir, cómo definíamos el concepto en el capítulo anterior, que la principal característica de la precarización del trabajo está vinculada con la pérdida de derechos laborales.

Se observó en el capítulo anterior que el mercado de trabajo de limpieza de inmuebles está compuesto mayoritariamente por mujeres, por lo que cuando se hable en plural sobre los trabajadores y trabajadoras en el presente capítulo, se omitirá a los trabajadores debido a que no son un número representativo en las encuestas realizadas en dependencias de gobierno en la Ciudad de México.

El eje de análisis sobre el que analizaremos las condiciones laborales<sup>14</sup> en las que viven las trabajadoras de la limpieza de dependencias en la Ciudad de México es a través de las características de la flexibilización del trabajo en las que laboran, ya que como vimos anteriormente, De la Garza define que en México hay 2 formas comunes con las que se implementa, la primera forma trata de ganar competitividad y productividad con escasa capacitación, baja delegación de poder de decisión a los obreros y bajos salarios y la segunda forma sólo busca la desregulación unilateral en favor de la empresa también con bajos salarios. Por lo que buscamos definir con este estudio a cuál forma se asimila más la flexibilización laboral de las trabajadoras en las dependencias de la Ciudad de México.

---

<sup>13</sup> Se refiere a las dependencias mencionadas en el Cuadro 1.

<sup>14</sup> Elementos que forman el ambiente físico y social del trabajo, que incide en la salud del trabajador y que actúan sobre las capacidades creadoras del sujeto (De la Garza, 2009).

**Cuadro 1. Empresas dedicadas a la limpieza de inmuebles, relación de los edificios de gobierno de la CDMX en los que prestan sus servicios y domicilio del inmueble público.**

**(2016)**

<u>Dependencia</u>	<u>Outsourcing</u>	<u>Domicilio del Inmueble</u>
<b>Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo</b>	Distribuidora Comercial Ronyte, S.A. de C.V.	José Antonio Torres Xocongo No. 58, Col. Tránsito, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06820, D.F.
	Diseño particular de limpieza S.A. de C.V. (Dispalm)	
<b>Gobierno del Distrito Federal</b>	Multiservicios Especializados de Toluca, S.A. de C.V. (METOLSA)	Plaza de la Constitución No. 2, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06068, D.F.
	Servicios de Limpieza Royal S.A. de C.V.	
	Integrated Services Solutions, FINCA.	
	Administración Virtual del Servicio de Limpieza, S.A. de C.V.	
	Suministros y Servicios Eficaces S.A. de C.V.	Plaza de la Constitución No. 1, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06068, D.F.
<b>Junta Local de Conciliación y Arbitraje</b>	Integrated Services Solutions, FINCA.	Dr. Río de la Loza No. 68, Col. Doctores, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06720
<b>Secretaría de Finanzas</b>	JOAD Limpieza y Servicios S.A. de C.V.	Dr. Lavista núm. 144 Col. Doctores Del. Cuauhtémoc C.P. 06720
<b>Asamblea Legislativa del Distrito Federal</b>	Grupo Profesional de Servicios U4 S.A. de C.V.	Plaza de la Constitución No. 7, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06000, D.F.
		Calle de Gante No. 15, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06000, D.F.
<b>Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal</b>	Gott Und Glück, S.A. de C.V.	Cd. Judicial, Fray Servando Teresa de Mier, Isabel la Católica, Av. Juárez, Río de la Plata.
<b>Sistema de Transporte Colectivo Metropolitano</b>	Ficot S.A. de C.V.	Línea 1 del STC Pantitlán-Observatorio

(Fundación en Pro de la Educación Sindical , 2016)

## 1.1. Flexibilización externa

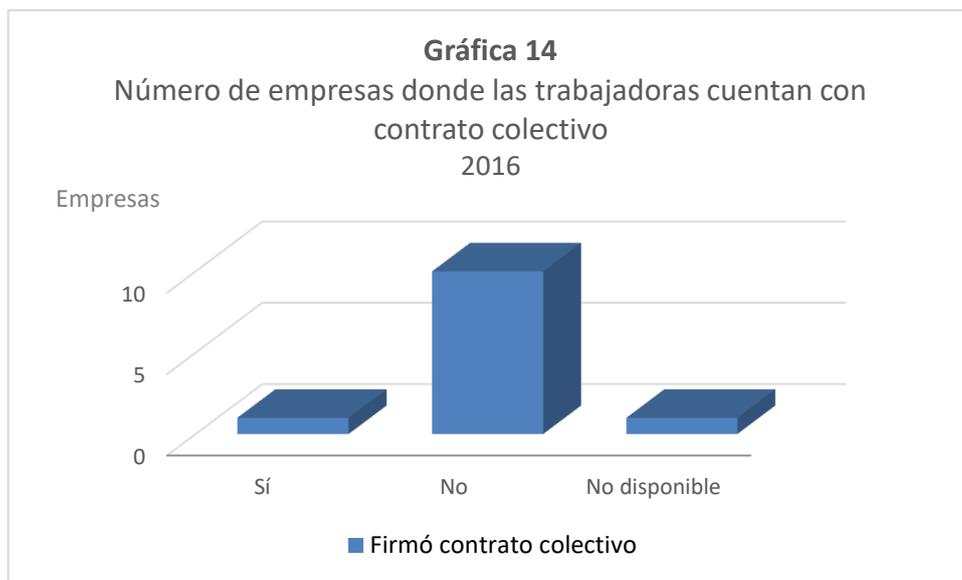
Cómo se observa en el cuadro siguiente, las trabajadoras de las dependencias tienen una flexibilización externa que se define como la forma de trabajo que se basa en contratar fuerza de trabajo con formas distintas al contrato de base, y tiene por objetivo variar la cantidad de trabajadoras de una empresa con facilidad y con gastos pequeños (Arancibia, 2011). En este caso se logra con la terciarización de todo el trabajo de limpieza en las dependencias, como lo podemos apreciar en el cuadro 1, ya que, a través de las empresas de outsourcing, estas trabajadoras no gozan de ninguna de estas prestaciones que tienen aquellos que trabajan directamente para las dependencias del Estado, mismos que han negociado salarios y prestaciones a través de los contratos colectivos.

En la gráfica 13 se muestra que, de las 12 empresas contactadas, en 8 de ellas las trabajadoras no firmaron contrato de trabajo, en 2 sí lo firmaron y en los 2 restantes sólo algunos empleados y empleadas lo firmaron; cabe destacar que esta información es importante debido a la informalidad de las relaciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras de la limpieza. Este dato es nodal para afirmar que estas trabajadoras también transitan del empleo informal al empleo precario, que implica la pérdida de los derechos laborales. Al igual que sus homologas a nivel nacional, al estar apalabradas en la relación de trabajo, ninguno de sus derechos puede ser respaldados, porque tiene el principal propósito de negar la existencia de cualquier relación laboral entre la empresa y las trabajadoras.



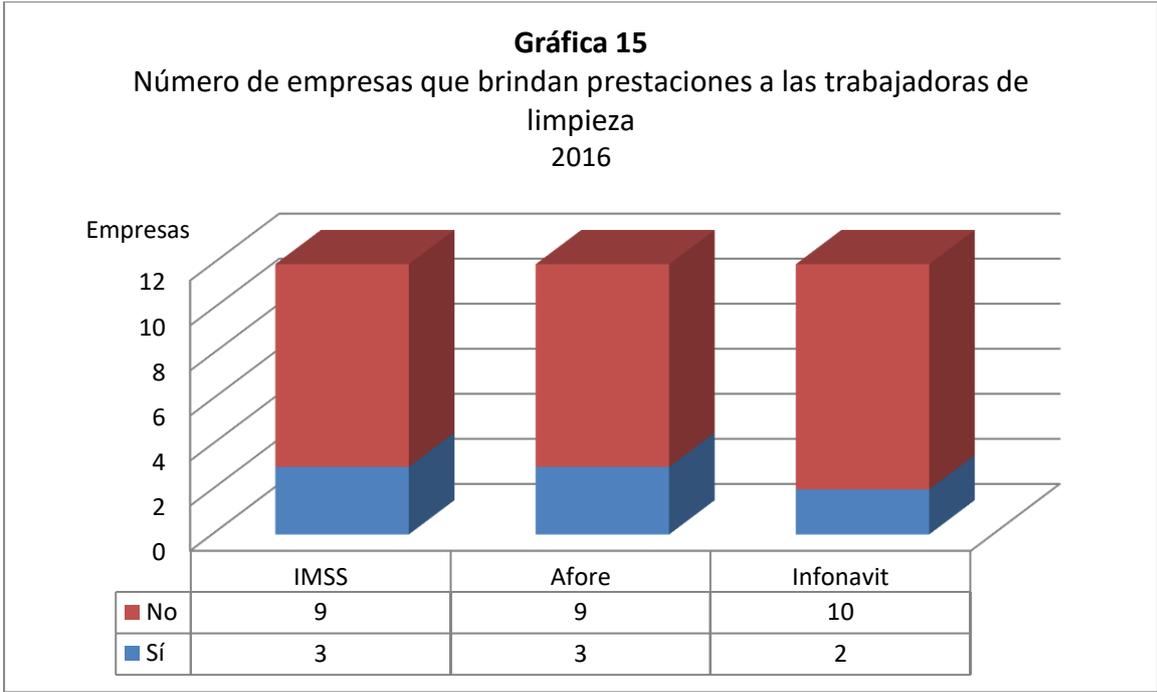
Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

En la gráfica 14 se muestra a las empresas en las que las trabajadoras tienen contrato colectivo, en las que 10 de las 12 empresas analizadas no cuentan con este, en una empresa las trabajadoras encuestadas lo ignoran y solo una cuenta con sindicato, se puede ver que sirve como forma para individualizar la relación laboral con el objetivo de dificultar el ejercicio del derecho a la libre organización de las trabajadoras, por lo que con este tipo de subcontratación evita la sindicalización.



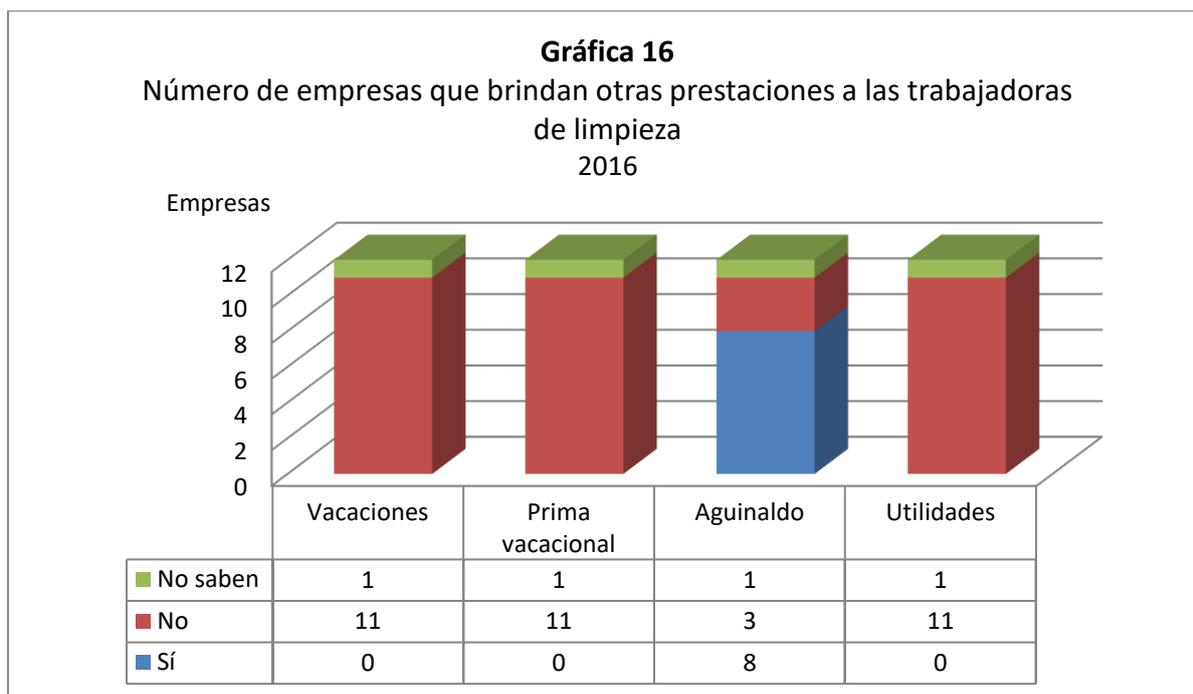
Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

La gráfica 15 muestra que de 9 a 10 empresas no proporcionan seguridad social a las trabajadoras, es decir, prestaciones de salud, pensiones y fondo de ahorro para la vivienda que especifica la ley como obligatorios, remunerándolas por debajo de las prestaciones de ley; las cuales representan más del 75% de los y las trabajadoras entrevistadas.



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Otras prestaciones que determina la ley como un derecho fundamental de las trabajadoras son las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y utilidades, en las que tampoco muestran una tendencia distinta ya que de las empresas a las que pertenecen estas trabajadoras, 11 de ellas no les proporcionan vacaciones, prima vacacional ni distribución de utilidades. La única prestación con la que cuentan dos terceras partes de los encuestados es el aguinaldo. Cabe mencionar que en este caso también se presenta el caso de una empresa, Diseño particular de limpieza S.A. de C.V. (Dispalm) en la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo en la cual sus trabajadoras no saben si les serán otorgadas estas prestaciones.



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Observando todos estos indicadores que son parte de lo logrado con la flexibilización externa, que quita prestaciones y protección al empleo, podemos afirmar lo que María Eugenia de la O (1999) señala, que estas condiciones laborales se presentan de manera estructural por ser este un mercado altamente feminizado, y es que hay una clara pérdida gradual de sus derechos, que en el corto plazo nos dice que se han privatizado los servicios médicos, de retiro, de vivienda, derechos sociales como las prestaciones de prima vacacional, aguinaldo y utilidades para la mujeres.

## 2.2. Flexibilización interna

### 2.2.1. Flexibilización salarial

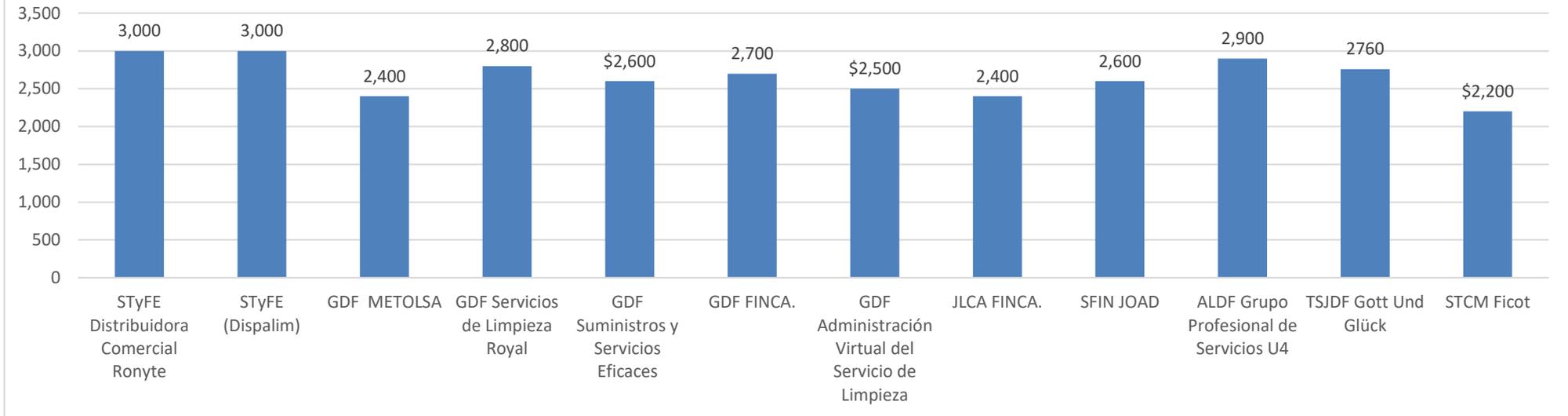
Se analizará la existencia de la flexibilización interna, esta es relevante ya que se define cómo la individualización de la relación laboral, aprovechado la capacidad que le otorga la legislación laboral, se realiza con el objetivo de modificar algunos elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley; es decir aprovechar para otorgar condiciones laborales por debajo de lo que permite la ley, como en el caso de la subcontratación. Los elementos que la componen son la flexibilidad en el salario, en los

horarios de trabajo, en la jornada de trabajo y la funcionalidad, aspectos que analizaremos a continuación.

Asimismo, al observar que, en todos los casos analizados, las empresas que subcontratan en las dependencias gubernamentales son pequeñas empresas no conocidas en el ramo, no son monopolios de subcontratación de los servicios de limpieza en inmuebles, esto es porque existe una cadena de subcontratación informal, que utilizan esta forma de trabajo tercerizado para obtener más recursos del erario al obtener el excedente generado de la labor no pagada a las trabajadoras.

En las dependencias analizadas observamos que hay una subcontratación en todos los casos y en todos los niveles, es decir que toda la actividad de limpieza en las dependencias gubernamentales está tercerizada como los podemos observar en la gráfica 16. Esto indica que son parte del sector mayoritario de trabajadoras de la actividad de limpieza de inmuebles en México, de igual forma se observa que las mujeres son las que mayoritariamente tienen este tipo de flexibilidad con el propósito de precarizar la actividad, ya que con esto se logra que no sean contratadas bajo las condiciones que brindan las instancias de gobierno.

**Gráfica 17**  
**Salario Mensual de los trabajadores de la limpieza por entidad gubernamental y empresa**  
**2016**  
**Pesos**



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

La gráfica correspondiente a salarios muestra que estos se encuentran entre \$2,400 y \$3,000 pesos al mes lo cual corresponde de 1.36 a 1.71 salarios mínimos del año 2016 si tomamos en cuenta que se trabajan 6 días a la semana y que no se pague el día de descanso (1,752.96 pesos mensuales en 24 días laborados al mes).

También tenemos variación de salarios entre las personas, no teniendo diferencia de trabajo u horas de trabajo, esto nos habla de la forma individualizada de gestionar el pago de la fuerza de trabajo, ya que divide a las trabajadoras en la competencia meritocrática del empleador para que tomando como base su criterio pueda disminuir o aumentar su salario con relación de lo que le parezca mejor, generando también una discriminación, debido a la presencia de elementos del patriarcado que se manifiestan en formas sutiles en las cuales las mujeres generalmente son aisladas permitiendo que los hombres detenten los puestos de poder y las mujeres queden en los puestos más bajos de la jerarquía. (Barba, 2015)

Es importante agregar la situación que describe María Eugenia de la O (1999), en la que indica que las remuneraciones recibidas por las mujeres antes de 1993 en México, tendían a concentrarse entre 1 y 3 salarios mínimos y que a partir de este año tendió a distribuirse hacia el pago de un salario mínimo, podemos observar en la gráfica que esta tendencia se confirma, ya que en la capital el salario mínimo es más alto en comparación con otras zonas salariales, como son los estados.

### **2.2.2. Flexibilidad en los horarios de trabajo**

Respecto a las jornadas de trabajo, estas van de 7 a 9 horas diarias por turno, la mayoría de las empresas cuentan con dos turnos, sin contar las horas extras que realizan las trabajadoras. Se observa que mayoritariamente son jornadas de 7 horas, es decir de menor duración que una jornada de trabajo ordinaria que es de 8 horas; sin embargo, en muchas de ellas laboran turnos dobles y en todas ellas realizan horas extras.

Observamos que son jornadas de trabajo de 7 horas porque son a tiempo parcial<sup>15</sup>, en las cuales se maneja que tengan 6 horas de trabajo y una de comida, como parte de la tendencia general de las trabajadoras de la limpieza de inmuebles en México que describimos en el capítulo pasado, que nos mostraba que generalmente en estos mercados feminizados son comunes y crecientes los tiempos parciales; ya que como lo afirma Teresa Rendón (2003), a nivel mundial se está ampliando el trabajo parcial de la mujeres, porque son quienes siguen siendo forzadas a asumir el trabajo doméstico como su responsabilidad, esto está pasando en todo el mundo, tanto en países desarrollados como subdesarrollados y esto mismo propicia que al estar contratadas bajo esta formas sean quienes no reciben todos los beneficios de la regulación laboral.

En la gráfica 18 podemos observar que las jornadas de trabajo van de 7 a 9 horas; en conjunto con la información planteada con anterioridad es posible que la explicación radique en la existencia de una flexibilidad salarial, es decir que se busca hacer dependiente al salario de la fuerza de trabajo a los niveles de producción, haciendo que el salario tienda cada vez más a variar por productividad alcanzada o por horas trabajadas, por tanto se incrementa la intensidad porque elimina la parte fija de salario pasando a depender de las horas efectivas trabajadas, podemos afirmar que es por ello que varían las jornadas de trabajo y que en prácticamente todos los casos de las trabajadoras entrevistadas estas se modifiquen a través de las horas extras y en otros casos en turnos extras. (Arancibia, 2011)

---

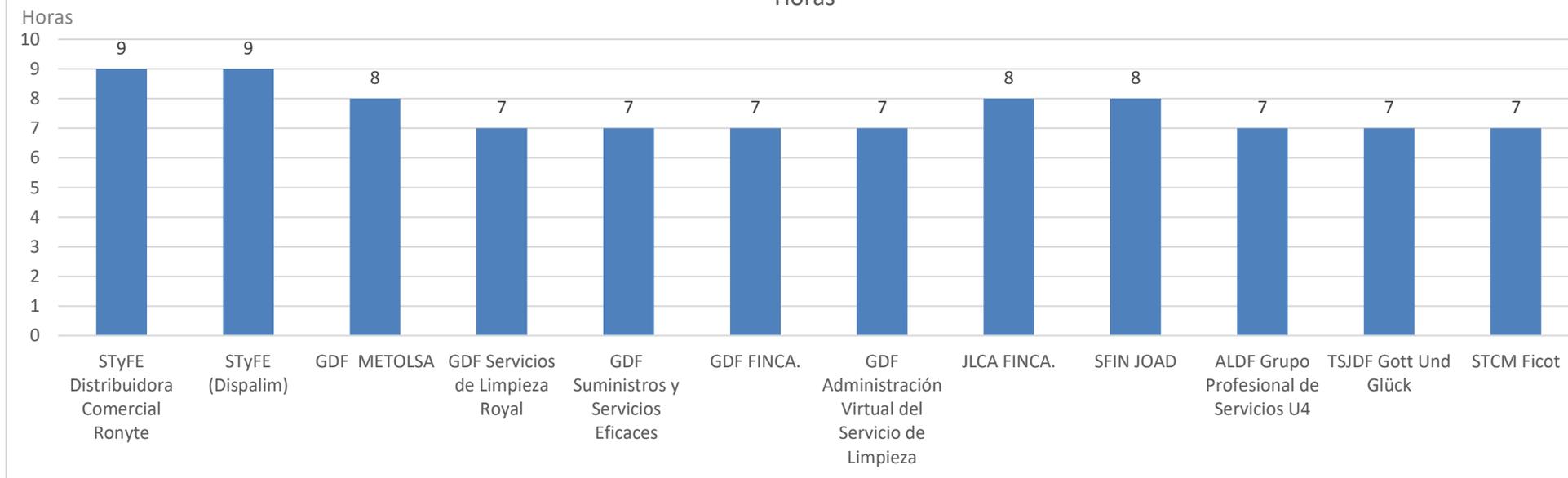
<sup>15</sup> Entenderemos como tiempo parcial aquella jornada que es menor a 8 horas estipulada por la legislación como jornada completa.

**Gráfica 18**

Jornada de los trabajadores de la limpieza por entidad gubernamental y empresa

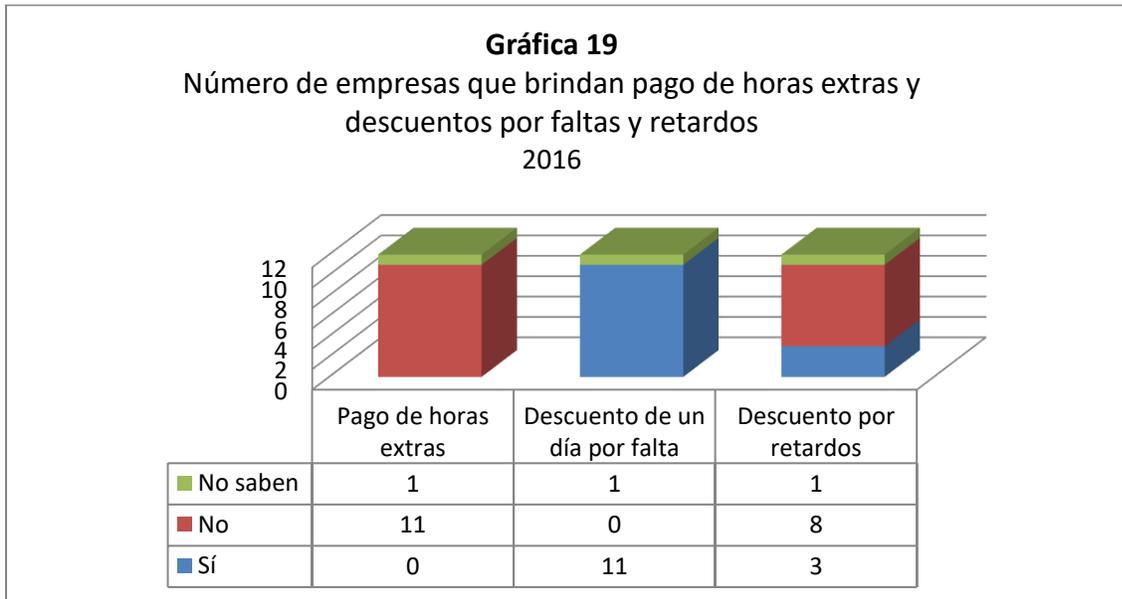
2016

Horas



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

En la gráfica 19 se observa que a pesar de que es común realizar horas extraordinarias a la jornada de trabajo, en prácticamente todas las empresas no se retribuyen económicamente; así mismo los descuentos por faltas de un día de trabajo y descuentos por retardos acumulativos es mayoritario.



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Observando cómo esta forma de contratación permite la disposición con relación de lo que necesite la empresa y puede no pagar estas horas extras, descontar las horas por dinámicas de presión como las llegadas tarde y las faltas justificadas por enfermedad.

Podemos concluir que las trabajadoras viven flexibilidad en los horarios de trabajo porque la empresa dispone de los horarios y se generan variaciones en la misma dependiendo de la demanda inmediata de la empresa, horas que no son remuneradas a las trabajadoras.

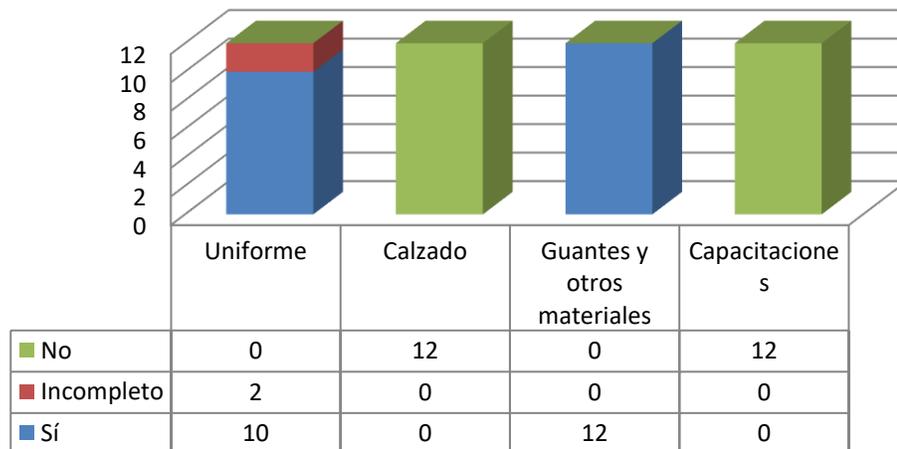
### **2.2.3. Flexibilidad funcional**

Respecto a la capacitación proporcionada a las trabajadoras por la empresa, se observa que, dado que este es considerado un trabajo poco tecnificado, ninguna de ellas recibe capacitación, como se observa en la gráfica 20. Así mismo, de los materiales suministrados para realizar sus labores indican que casi todas ellas reciben uniformes, aunque en 2 de las empresas no están completos; ninguno de ellos recibe algún tipo de calzado, pero a todos ellos se les proporcionan guantes y en algunos de ellos también cubrebocas.

De igual manera, por la fuente que utilizamos se puede observar que las trabajadoras muestran que en ocasiones la empresa no les proporciona los materiales para limpiar las instalaciones como jabón y suministros para el baño, con el argumento de que estas no han recibido el pago por parte de las entidades de gobierno a las que a su vez prestan sus servicios; por lo cual las trabajadoras deben realizar sus labores de limpieza utilizando únicamente agua. Bajo estas circunstancias las trabajadoras tienen que ser responsables de las quejas de los funcionarios públicos, por lo que comúnmente tienen que trabajar más para suplir el faltante de material. En cuanto al faltante de uniforme les genera un riesgo mayor, como cuando no usan el calzado adecuado para no resbalar, la ropa adecuada para que los productos no dañen la piel de la trabajadora o las vías respiratorias, que en el caso de la limpieza hacen uso de químicos para limpiar que expelen tóxicos.

En conclusión podemos afirmar que las trabajadoras viven una flexibilidad funcional, porque no reciben capacitación de limpieza de los diferentes espacios en los que se desempeñan y con diferentes maquinarias, como son oficinas, baños, escaleras, recibidores, etc. y trabajan con pulidoras, trapeadores, aspiradoras y trituradoras, se espera que sepan desempeñar las funciones y si esto no es así, con los nulos derechos laborales que pueden ejercer, esta inconformidad recae en las trabajadoras con el despido y hasta el cobro de lo que se pudo haber dañado.

**Gráfica 20**  
**Número de empresas que brindan materiales y capacitación a los**  
**trabajadores de limpieza**  
**2016**



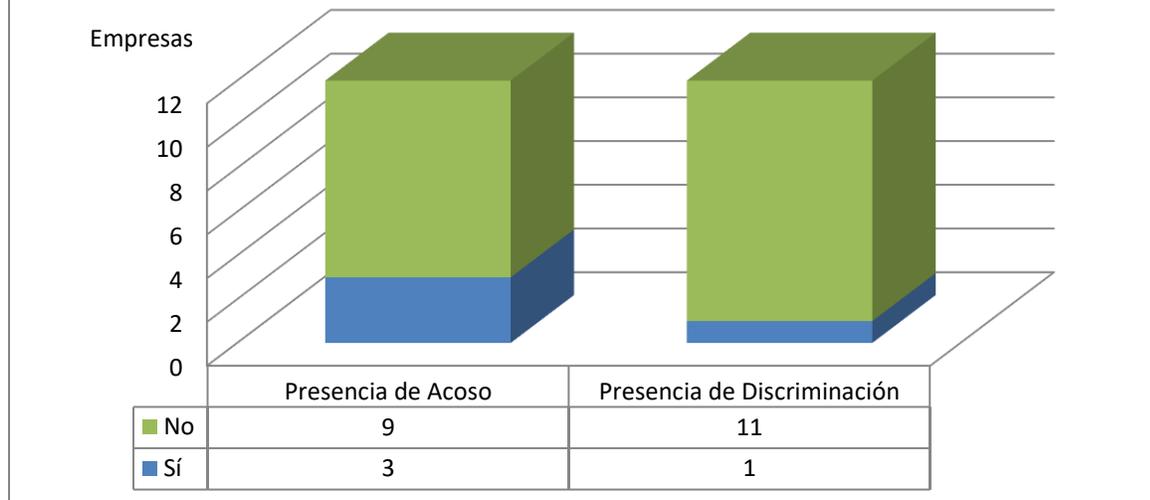
Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Finalmente, aunque no es parte de un análisis de la flexibilidad este dato nos refuerza el análisis sobre la vulnerabilidad que pueden padecer las trabajadoras con la precarización laboral, en la que la desigualdad de género se hace más grande, ya que en la interacción con las trabajadoras se obtuvieron los datos en los que se presenta acoso como forma de violencia laboral en 3 de 12 de las empresas y la discriminación<sup>16</sup> sólo es mencionada en una ocasión. Cabe mencionar que la discriminación en la mayoría de los casos es implícita dentro de las relaciones personales, es posible que muchos actos de este tipo se pasen por alto por las trabajadoras debido a que dentro del patriarcado se han normalizado las conductas de violencia de género<sup>17</sup> al grado que quedan invisibilizadas por quienes la padecen.

<sup>16</sup> Se parte del análisis de Engels (1981), en el que desarrolla que el origen de la discriminación hacia las mujeres nació de la concentración de grandes riquezas en las manos de los hombres y del deseo de transmitir esas riquezas por herencia a los hijos, haciendo necesaria la monogamia de las mujeres y la discriminación de la esfera pública de la sociedad para que se dedicaran a la reproducción de quienes heredarían esa riqueza.

<sup>17</sup> Violencia usada para mantener y reforzar los roles entre los géneros, con legitimidad social y cultural vigente para mantener la dominación masculina (Vendrell, 2013, págs. 175-179).

**Gráfica 21**  
**Número de empresas con presencia de acoso y discriminación a las**  
**trabajadoras de limpieza**  
**2016**



Elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Cómo conclusión final de este capítulo podemos afirmar que las trabajadoras de la limpieza de las dependencias analizadas, están flexibilizadas externa e internamente, es decir que en cuanto a la externa, a través de los outsourcings que las contratan, se logra variar la cantidad de trabajadoras de las dependencias de forma rápida y fácil, con el objetivo de darles distintas condiciones de trabajo que a los y las trabajadoras de base de las dependencias, los cuales tienen mucho mejores condiciones logradas a través de los años y sus sindicatos, eliminando sin más conflictos políticos todos esos salarios y prestaciones que cumplen lo establecido en la legislación. Sobre la flexibilización interna también observamos que está implementada la flexibilidad salarial, la flexibilidad en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional.

Por lo que se observa que la estrategia con la que se flexibiliza a las trabajadoras de la limpieza en las dependencias abordadas, se asemeja a la segunda forma que señalamos anteriormente, donde Enrique de la Garza (2013) describe que está caracterizada por la desregulación unilateral en favor de la empresa acompañada de salarios bajos, ya que no busca incrementar la productividad, ni ser más competitivo a nivel internacional con el servicio de limpieza, sino que tiene el único objetivo

de desregular unilateralmente las condiciones de trabajo en favor de la empresa, acompañado de salarios bajos, quitándoles los beneficios que les pertenecen al ser trabajadoras de dependencias gubernamentales.

Por último, podemos confirmar que las trabajadoras de las dependencias gubernamentales que abarca nuestro estudio comparten con las trabajadoras a nivel nacional que analizamos en el capítulo anterior, como rasgo particular la precarización de sus condiciones de trabajo. Es decir, observamos que son parte del fenómeno que transitó del empleo formal al empleo informal y con esto al empleo precario. Contando con la principal característica de la precarización del trabajo, que es la pérdida de derechos laborales, siendo posible este fenómeno debido a la alta segmentación femenina que presiona estas condiciones laborales a la baja por la gran competencia que existe en la actividad de limpieza en inmuebles.

### **CAPÍTULO III: CONCLUSIONES**

Se aportan reflexiones sobre el análisis realizado, porque hay muchos elementos que son necesarios tener presente, ya que en los estudios con perspectiva de género se busca cambiar la realidad de las mujeres que cuentan con condiciones desiguales en la actualidad.

Cómo primer elemento podemos destacar que, al igual que muchas otras labores precarizadas, las mujeres tiene que participar en estos mercados de trabajo flexibilizados ya que buscan conciliar el trabajo doméstico con el laboral (extradoméstico), no teniendo muchas opciones para competir en mercados mejor remunerados, debido a la segregación ocupacional impuesta por la división sexual del trabajo en el patriarcado.

Otro punto que se identificó fue que prevalecen los roles de género tradicionales<sup>18</sup> donde las actividades realizadas en el mercado son una extrapolación de aquellas realizadas en el trabajo doméstico asignado a las mujeres dentro del hogar por la división sexual del trabajo. Asimismo se observa que sucede lo que Cooper (2010) definía sobre el círculo vicioso de discriminación de las mujeres en la actualidad, en el que se observa como la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo refuerzan los roles de género tradicionales en la familia, y al mismo tiempo, este fortalecimiento a los roles tradicionales legitima y da elementos que favorecen la discriminación laboral.

Estas condiciones laborales se estructuran sobre la base de la necesidad de las empresas de incrementar su competitividad, ante lo cual se presenta como alternativa la flexibilidad, pero tienen dos opciones para lograrlo, la primera es desarrollar la generación de nuevas formas de trabajo que incrementan la productividad y la segunda es la desregulación ejercida de forma unilateral para favorecer a la empresa, ésta última atenta contra la vida de las trabajadoras y es la que se está ejerciendo en la actividad de limpieza en inmuebles que analizamos, por lo que al igual que Cristina Carrasco (2010), se observa que no hay forma de que las mujeres que desempeñan el

---

<sup>18</sup> Actitudes y valores de hombres y mujeres, adquiridos por la cultura del patriarcado (Mara Viveros & León, 1995)

trabajo de limpieza en dependencias de gobierno ubicadas en la Ciudad de México concilien la doble jornada que se le ha asignado, ya que son una muestra más de que para las trabajadoras la conciliación del trabajo doméstico con el trabajo en los mercados laborales no es posible en la actualidad, debido a que la doble jornada de trabajo impuesta socialmente en el contexto del modelo neoliberal deja a estas mujeres, por una parte, en la invisibilidad en su aportación al trabajo en el hogar y, por otra, en la indefensión por la falta total de derechos laborales como se observó en la actividad de limpieza de las dependencias de gobierno en la nación.

Concluimos que la información proporcionada por dos variantes estadísticas de medición del ingreso, apuntan a que la causa del decremento en el personal y las remuneraciones corresponde a otro elemento que no estamos contemplando en el presente trabajo; por ejemplo podría explicarse por una intensificación del trabajo donde al mantenerse o incluso incrementarse las tareas de limpieza, el número de trabajadoras que lo realizan haya disminuido; sin embargo, debido a que esta situación no corresponde específicamente al presente estudio se hace una invitación a los lectores a la generación de líneas de investigación al respecto.

Otra línea de investigación a desarrollar son los usos de tiempo de las trabajadoras entrevistadas, ya que con esto podemos observar a detalle en qué condiciones de trabajo se desempeñan en el trabajo doméstico, que tenemos identificado su participación en la doble jornada, pero no el nivel de desgaste, siendo pieza clave para identificar su calidad de vida.

Estas entrevistas se realizaron en 2016 pero la realidad no ha cambiado en la actualidad, de hecho podríamos decir que se están empeorando las condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan en actividades de limpieza en dependencias de gobierno, tal como lo describe una nota de la Revista Proceso, en el que tras un decreto del 23 de abril de 2020, las dependencias federales recortaron los contratos de servicios de limpieza, lo que dejó sin empleo ni Seguro Social a un aproximado de 60 mil trabajadores (Rodríguez, 2020). Y hay otra nota de El Heraldo de México del 26 de mayo de 2020 describe que empresas como Decoaro y Supervisión, que son parte de las empresas en las que se encuentran las trabajadoras encuestadas en este trabajo, operan en el Instituto Mexicano del Seguro Social en la subcontratación de limpieza y tiene registrados ante el Instituto a 195 de más de mil empleados, por lo que el restante trabaja sin tener protección

médica ante la pandemia de COVID-19, esto claramente es un tema de urgente estudio y atención (Varela, 2020).

Por último podemos mencionar que este trabajo visibiliza la importancia de incorporar el análisis con perspectiva de género a todas las investigaciones de la ciencia económica, ya que el presente análisis de los mercados de trabajo se entiende de forma profunda al incorporar el estudio sobre el trato diferenciado que tienen los sujetos sociales por su género, que en este caso representa una desigualdad muy amplia entre hombres y mujeres, aportando hacia el entendimiento de las condiciones de trabajo de los diferentes sujetos que conforman los mercados de trabajo en México.

## ANEXO

### A) Encuesta realizada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical a las trabajadoras de la limpieza en edificios de gobierno en la Ciudad de México

FECHA

EDIFICIO

NOMBRE

SEXO

MUJER ( )

ESTADO CIVIL

CASADA ( )

DOMICILIO

TELEFONO

CASA

¿DE DONDE ES ORIGINARIA/O?

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA VIVIENDO AQUÍ?

LENGUA ORIGINARIA

ENCUESTADOR

1 ¿Para qué empresa trabaja?

\_\_\_\_\_

2 ¿Su labor se desarrolla en un edificio privado o una dependencia de gobierno?

\_\_\_\_\_

3 ¿Hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa?

a) menos de 1 año

b) de 1 a 3 años

4 ¿Ha trabajado para otro outsourcing?

a) No

5 ¿Qué requisitos le pidieron para contratarla/o?

a) Acta de nacimiento

b) Identificación oficial

c) Comprobante de domicilio

d) CURP

e) Solicitud de empleo

f) Cartas de recomendación

6 ¿Cuál es el salario que cobra actualmente? ¿Le entregan recibo por sus percepciones?

\_\_\_\_\_

a) Si

7 ¿Recibe incentivos económicos, además de su salario?

a) No

8 ¿Ha tenido incremento en su salario?

a) Si

¿Cuánto? \_\_\_\_\_

	b) No	¿Por qué? _____
8	¿Firmó un contrato al entrar al trabajar? a) No	b) Si
9	¿Leyó su contrato? a) No	b) Si
10	¿Le entregaron una copia? a) No	
11	¿Sabe si su contrato es por tiempo determinado o indeterminado? a) Indefinido	b) Tiempo determinado __ Mensualmente __ Semestral
12	¿Genera antigüedad en su trabajo? a) Si	b) No
13	¿Participa en el reparto de utilidades de la empresa que lo contrató? a) No	
14	¿Cuáles son las prestaciones a las que tienes derecho? a) Vacaciones pagadas  b) Pago de horas extra c) Guardería	__ Al mismo salario __ Menor salario __ 15% o más del salario  d) Seguro de gastos médicos
15	¿Tiene seguro social? a) Si b) No ¿Desde cuándo? _____	__ IMSS __ Seguro Popular
16	¿El seguro social le fue otorgado por la empresa? a) Si	b) No
17	¿Lo tienen registrado en el IMSS con el sueldo que realmente gana? a) Si ¿Cuál es la diferencia? _____	b) No
18	¿Quién tramita su inscripción al seguro social? a) Usted mismo c) Empresa quien lo contrata	b) Empresa donde labora
19	¿Se le ha negado el permiso para ir a consulta médica? a) Si b) No	¿Por qué? _____

20 ¿Cuál de las siguientes normas cumple tu centro laboral?

Los sanitarios, retretes, mingitorios y lavabos se encuentran en condiciones de uso, limpios y seguros.	a) Si b) No c) Solo limpios d) Solo seguros
El lugar asignado para consumo de alimentos se encuentra en condiciones de uso limpio y seguro.	a) Si b) No c) No hay área designada
Existen regaderas y vestidores en el caso que se requiera descontaminación del trabajador/a	a) Si b) No
Las orillas de las escaleras están redondeadas y con material antiderrapante	a) Si b) No c) Solo c/antiderrapante d) Solo puntas redondeadas
El área de trabajo se encuentra delimitada	a) Si b) No
Les proporcionaron información del uso y conservación de las áreas donde realice sus actividades y servicios.	a) Si b) No
En el caso de que laboren trabajadores/as discapacitados, las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras y lugares de servicio y puesto de trabajo facilitan las actividades y desplazamiento de estos trabajadores.	a) Si b) No c) No hay trabajadores/as discapacitados
Las puertas y escaleras de emergencia se encuentran libres de objetos y obstáculos para su accionamiento. Asimismo, los cerrojos de las puertas de emergencia son de fácil accionamiento y abre desde adentro	a) Si b) No c) No hay salida de emergencia
Hay bitácora o registro del mantenimiento en la salida de emergencia. Indica la fecha y los responsables de realizar la actividad	a) Si b) No c) No señala los responsables del mantenimiento
Los elementos estructurales (techo, paredes, suelo) del centro de trabajo presentan deformaciones o daños por la carga que soporta, sin importar si han sido remodelados	a) Si b) No
Los techos de las diferentes áreas protegen a los trabajadores contra la lluvia y otras condiciones ambientales externas	a) Si b) No c) Sólo unas áreas
Hay señalamientos en el centro de trabajo	a) Si b) No c) Solo en unas áreas
Se encuentran en su área de trabajo materiales o sustancias que representen un factor de riesgo, de acuerdo a la naturaleza de sus actividades	a) Si b) No
Los líquidos en el piso son factor de riesgo por caídas o resbalones	a) Si b) No

21 ¿Qué elementos del uniforme le son proporcionados por la empresa?

- camiseta
- pantalón
- calzado antiderrapante

22 De los siguientes, ¿cuáles materiales de trabajo le proporciona la empresa?

- escoba
- recogedor
- liquido de limpieza
- jerga

\_\_ cubrebocas

\_\_ guantes

\_\_ pulidora

\_\_ aspiradora

- 23 ¿Cuánto tiempo dura su jornada de trabajo?  
a) menos de 8 hrs  
c) de 8 a 12 hrs  
b) 8 hrs  
d) más de 12 hrs
- 24 ¿Cuántos días trabaja a la semana y en que turno?  
a) matutino  
c) nocturno  
Días: \_\_\_\_\_  
b) vespertino  
d) mixto
- 25 ¿Tiene horario para comer?  
a) No  
b) Si  
¿Cuánto tiempo le dan? \_\_\_\_\_
- 26 El horario de comida ¿siempre es el mismo?  
a) Si  
b) No
- 27 ¿Trabaja tiempo extra?  
a) Si  
b) No
- 28 ¿Cuántas horas extras trabaja en un día?  
a) Menos de 3  
b) Más de 3
- 29 ¿Dobla turno?  
a) Si  
b) No
- 30 ¿Trabaja el domingo?  
a) Si  
b) No  
¿Le pagan prima dominical?  
\_\_\_\_\_
- 31 ¿Su día de descanso es fijo o varía?  
a) Fijo  
b) Varia  
\_\_ Fines de semana  
\_\_ Entre semana
- 32 ¿Le rotan de lugar de trabajo?  
a) Si  
b) No  
¿Cada cuánto? \_\_\_\_\_
- 33 ¿Ha recibido capacitación en su trabajo?  
a) Si  
b) No  
¿Cada cuándo? \_\_\_\_\_  
*Si respondió afirmativamente*
- 34 ¿En qué ha consistido la capacitación?  
\_\_\_\_\_
- 35 ¿Considera que la capacitación ha servido para realizar adecuadamente su trabajo?  
a) Si  
b) No

- 36 ¿Sabe si existe reglamento interior de trabajo donde labora?  
 a) Si  
 b) No  
*Si respondió afirmativamente a la pregunta 36*
- 37 ¿Existe un ejemplar para conocimiento de todas las personas?  
 a) Si  
 b) No
- 38 ¿Usted cuenta con una copia?  
 a) Si  
 b) No  
*Si respondió negativamente a la pregunta 36*
- 39 ¿Quién establece las reglas en su trabajo?  
 \_\_\_\_\_
- 40 Tienen todas las personas los mismos derechos y obligaciones  
 a) Si  
 b) No
- 41 ¿Recibes órdenes de la misma persona?  
 a) Si  
 b) No
- 42 ¿La persona labora para su misma empresa o una distinta?  
 a) La misma  
 b) Otra
- 43 ¿Alguna vez le han sancionado económicamente?  
 a) Si  
 b) No  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- 44 ¿A cuánto ascienden las sanciones económicas en su trabajo?  
 \_\_\_\_\_
- 45 ¿Desde que entró a laborar en esta empresa ha ascendido de puesto?  
 a) Si  
 b) No  
 ¿A cuál? \_\_\_\_\_  
 ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- 46 ¿Tiene casa propia?  
 a) Si  
 b) No  
 ¿Cuánto paga de renta?
- 47 ¿Cuántas personas viven en su casa?
- 48 De las personas que viven en tu casa, ¿Cuántas trabajan?  
 \_\_\_ a) Esposa/o  
 \_\_\_ b) hijas/os  
 \_\_\_ c) Padres  
 \_\_\_ d) Otros
- 49 ¿Cuántas personas contribuyen al gasto de su casa?
- 50 ¿Cuántas personas dependen de usted?  
 \_\_\_ a) Esposa/o  
 \_\_\_ b) hijas/os  
 \_\_\_ c) Padres  
 \_\_\_ d) Otros
- 51 ¿Tiene hijas/os?

	a) Si Primaria __ Preparatoria __ b) No	¿Cuántos? Secundaria __ Universidad __
52	¿Cuánto gasta a la semana en la escuela de sus hijas/os?	
53	¿Cuánto gasta en luz, agua, gas mensualmente? Luz _____ Gas _____	Agua _____
54	Cuando se enferma usted o alguien de su familia, ¿a dónde asiste a consulta? a) Seguro	b) Otro, ¿Cuál? _____
55	¿Cuánto gasta en medicina?	
56	¿Cuánto gasta a la semana en alimentos?	
57	¿Cuánto tiempo hace de dónde vive a su trabajo? a) 15 a 30 min. c) más de 60 min	b) 30 a 60 min
58	¿Cuánto gasta a la semana de transporte de su casa al trabajo (ida y de regreso)?	
59	¿Cuál es el transporte que utiliza para trasladarse al trabajo a) Microbús, RTP c) Metro y camión	b) Metro d) Otro
60	¿Ha laborado en la empresa embarazada? a) Si (pasar a la pregunta 64)	b) No
61	¿Le dieron incapacidad? a) Si b) No	¿Cuánto tiempo?
62	¿Cambio de lugar de trabajo? a) Si	b) No
63	¿Vario la actividad? a) Si b) No	¿en qué?
64	¿Vario el horario? a) Si	b) No
65	¿Estuvo expuesta a químicos durante la gestación? a) Si b) No	¿Cuáles?
66	¿Durante el desarrollo de sus labores estuvo expuesta a un riesgo de salud o aborto? a) Si	b) No
67	¿Dónde deja a su hijo en el periodo de lactancia? a) Guardería c) Estancia en el centro de trabajo	b) Familia
68	¿Conoce algún caso de hostigamiento o acoso sexual? a) Si	b) No

69	c) solo hostigamiento ¿Lo han ofendido alguna vez en el trabajo? a) Si b) No	d) solo acoso ¿de qué forma?
70	¿Está sindicalizada/o? a) Si b) No (pasar a la pregunta 84)	¿En qué sindicato? c) No sé
71	¿Cuáles fueron los motivos por los que ingreso al sindicato? a) Es obligatorio c) Defender derechos laborales d) otro _____	b) Brinda posibilidad de ascenso
72	¿Conoce a sus dirigentes sindicales? a) Si	b) No
73	¿Conoce sus estatutos? a) Si	b) No
74	¿Cuánto le descuentan de cuota sindical semanalmente? a) de \$1 a \$10 c) más de \$20	b) de \$10 a \$20 d) No sé
75	¿Sabe en que se ocupa su cuota sindical? a) Si b) No	¿En qué?
76	¿Sus representantes sindicales realizan asambleas generales? a) Si b) No	¿Cada cuándo?
77	¿Usted asiste a las asambleas sindicales? a) Si c) En ocasiones	b) No
78	¿Hace cuánto tiempo hubo elecciones para representantes sindicales? a) menos de 1 año c) más de tres años	b) entre uno y dos años
79	¿Participa en la toma de decisiones y/o elecciones de los delegados sindicales? a) Si	b) No
80	¿Cómo se realizan las elecciones? a) Mano alzada	b) Voto secreto
81	¿Considera que su sindicato tiene una vida democrática? a) Si c) A veces	b) No
82	¿Cómo calificaría el desempeño del sindicato en cuidar sus intereses como trabajador? a) Muy Bueno c) Regular	b) Bueno d) malo
83	¿Desde que labora en este trabajo ha tenido usted un cargo de representación sindical? a) Si b) No	¿Qué cargo? ¿Cuánto duró su cargo? ¿Hace cuánto tiempo?

- 84 ¿Para entrar a trabajar a la empresa, le solicitaron carta de aceptación previa al sindicato?  
 a) Si ¿Pagó por ella?  
 b) No
- 85 ¿El sindicato apoya las demandas laborales de sus agremiados?  
 a) Si ¿Cómo?  
 b) No
- 86 ¿En la empresa para la que trabaja ha sabido de que los hayan emplazado a huelga?  
 a) Si ¿Cuándo?  
 b) No
- 87 ¿Conoce su contrato colectivo?  
 a) Si b) No  
 ¿Por qué?
- 88 ¿Ha sido parte de la comisión revisora del contrato colectivo de trabajo?  
 a) Si b) No

## B) Muestra de las encuestas realizadas con relación a la población total de trabajadoras y trabajadores por dependencia

Dependencia	Población total de trabajadoras y trabajadores de la limpieza en el edificio	Número de encuestas realizadas	Porcentaje de representación
<b>S.T.F. E</b>	39	20	51%
<b>J.L.C.A.</b>	39	15	38%
<b>S.FIN.</b>	90	20	22%
<b>A.L.D.F.</b>	84	12	15%
<b>G.D.F.</b>			
<b>T.S.J.D.F.</b>			

## Bibliografía

- Arancibia, F. (2011). *REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2016, de UNIVERSIDAD ARTURO PRAT: <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rcs-art3.pdf>
- Barba, M. (29 de Noviembre de 2015). *feminismo about*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2016, de <http://feminismo.about.com/od/trabajo/fl/iquestQueacute-significan-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso.htm>
- Blazquez, N. (2010). Epistemología feminista: Temas centrales. En N. Blazquez, F. Flores, M. Ríos, & (Coords), *Investigación feminista; Epistemología metodología y representaciones sociales* (págs. 21-38). México: UNAM; CEICH; CRIM; Facultad de Psicología.
- Bourdieu, P. (1998). La esencia del neoliberalismo. *Le monde diplomatique*.
- Cardero, E. E. (5 de Octubre de 2011). *INEGI*. Obtenido de XII Encuentro Nacional de Estadísticas de Género: [http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro\\_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf](http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf)
- Carrasco, M. C. (2010). ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En J. A. Cooper, *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía* (págs. 21-42). México: UNAM, PUEG, UNIFEM.
- Castañeda, S. M. (2008). *Metodología de la investigación feminista*. UNAM: Fundación Guatemala-CEIICH.
- Cooper, J. (2010). Preguntas frecuentes en torno al estudio de la economía feminista. En J. C. (Coord), *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía* (págs. 105-120). México: UNAM; PUEG.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado del trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I* (págs. 111-140). Buenos Aires: CAICYT, CLACSO.
- De la Garza, E. (2012). *La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdés Editores.
- De la Garza, E. (06 de Febrero de 2012). *Sociología del Trabajo y de la Empresa*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2016, de Seminario permanente: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/>
- De la Garza, E. (2013). Reforma Laboral en México de 2012 y Desarrollo Económico. *Seminario Internacional "Reforma Laboral"*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- de la O, M. E. (Octubre de 1999). *Latin America Network Information Center*. Recuperado el 15 de Octubre de 2016, de [http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/19/19\\_3.pdf](http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/19/19_3.pdf)
- Engels, F. (1981). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. (Vols. Obras Escogidas, tomo III). Moscú: Progreso.

- Fernández, A. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. *Nueva Antropología*, vol. XVI, núm. 54, junio, pp. 79-95.
- Fundación en Pro de la Educación Sindical . (2016). *Entrevistas Internas*. CDMX.
- García, B. (2011). Las características laborales en México: conceptos e indicadores. En E. P. (Coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pág. 83). CDMX: El Colegio de México.
- INEGI . (2008). *Banco de Información económica BIE*. Recuperado el 1 de noviembre de 2016, de Servicios base: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- INEGI. (17 de mayo de 2020). *Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros*. Recuperado el 1 de noviembre de 2016, de México - Encuesta Anual de Servicios Privados no Financieros 2018, Información 2017: [http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/422/data\\_dictionary?idPro=](http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/422/data_dictionary?idPro=)
- Luna, J. S. (2014). *Precariedad laboral en el México Neoliberal*. CDMX: Tesis para obtener el grado de Licenciado en Economía.
- Maldonado y Nieves, M. y. (2011). *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Maldonado, B. (2010). Un vínculo necesario: el género y los mercados de trabajo. En J. A. Cooper, *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía* (págs. 77-102). México: UNAM, PUEG, UNIFEM.
- Mara Viveros, L. A., & León, M. (1995). *Género e Identidades; Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Colombia: Ediciones Uniandes; Facultad de Ciencias Humanas; Tercer Mundo Editores.
- Mora, M. (vol. II, núm. 108, 2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*, 27-39.
- OIT. (Diciembre de 2003). *ILO*. Obtenido de Directrices sobre una definición estadística de empleo informal adoptadas por la 17 CIET: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>
- OIT. (19 de mayo de 2015). OIT alerta sobre la extensión de la inseguridad en el mercado laboral a nivel mundial. GINEBRA, GINEBRA, Suiza.
- Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía*. Traficante de sueños.
- Pérez, A., & García, M. (2014). Los cuidados como parte de la economía. En *Por qué nos preocupamos de los cuidados* (págs. 86-113). ONU MUJERES.
- Rendón, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, México: CRIM-PUEG.

Rodríguez, A. (16 de mayo de 2020). La austeridad del gobierno le pega a los más pobres. México. Recuperado el 20 de mayo de 2020, de [https://www.proceso.com.mx/630372/austeridad-gobierno-pega-a-mas-pobres?fbclid=IwAR0QI-jCdnUWBHY\\_GptRI2BHj545rHsCZy4VWc6dfSpLDbCPjJZH4tb7U98](https://www.proceso.com.mx/630372/austeridad-gobierno-pega-a-mas-pobres?fbclid=IwAR0QI-jCdnUWBHY_GptRI2BHj545rHsCZy4VWc6dfSpLDbCPjJZH4tb7U98)

Sotelo, A. (2015). *Precariado ¿nueva clase social?*. México: Miguel Angel Porrúa.

Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

Varela, R. (26 de mayo de 2020). Datos cargados en INM. México, CDMX. Recuperado el 2020 de 11 de 08, de <https://heraldodemexico.com.mx/opinion/2020/5/26/dados-cargados-en-inm-179022.html>

Vendrell, J. (2013). *La violencia del género; Una aproximación desde la antropología*. México: Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.