

## **Las trabajadoras de limpieza en dependencias del gobierno en la Ciudad de México en 2016: un análisis empírico de la conciliación del trabajo doméstico con el trabajo en los mercados laborales**

Isaac Mendoza Rivadeneira

### **Resumen**

Las mujeres que desempeñan el trabajo de limpieza en dependencias de gobierno ubicadas en la Ciudad de México, son un botón de muestra de que para las trabajadoras la conciliación del trabajo doméstico con el trabajo en los mercados laborales resulta prácticamente imposible en la actualidad, ya 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 en las actividades con remuneración económica. La entrada masiva de las mujeres a los mercados de trabajo ha tenido como respuesta para ellas la discriminación laboral y la segregación hacia actividades que se realizan en el hogar, como la limpieza, asignadas socialmente a las mujeres en razón del género, son los mercados que más se han precarizado y disminuido la productividad, al mismo tiempo, limitándolas a puestos de bajo nivel gerencial, entre otras problemáticas con que se enfrentan en sus jornadas de trabajo.

### **Introducción**

El análisis presentado en este artículo tiene como contexto temporal el modelo neoliberal, que consistió en una reestructuración productiva que se implementó como consecuencia de la crisis de la segunda mitad de la década de 1970 en un intento por superar la misma. Bajo este nuevo esquema, a partir de 1982, en México se modifican las políticas de desarrollo, esta vez impulsando la industrialización a través de la inversión extranjera y privada.

En el marco de esta reestructuración productiva, las mujeres continuaron con el intento de conciliar sus labores en el trabajo doméstico con el extradoméstico, ambas tendencias combinadas tuvieron como resultado la polarización del aparato productivo, por un lado sectores exitosos, generalmente masculinizados y orientados al mercado externo, por otro lado sectores feminizados, es decir con mayor presencia de mujeres, cuyo comportamiento es deprimido y dirigido a la cobertura del mercado interno.

De acuerdo con lo anterior, las mujeres se incorporan al sector servicios, que además de crecer proporcionalmente más, respecto a los otros sectores en la economía, tiene como un rasgo característico la transición de la estabilidad laboral a la flexibilidad, que se manifiesta en el deterioro de las condiciones de trabajo.

### **Los servicios de limpieza de inmuebles en México**

#### **a) La feminización de la ocupación de limpieza**

De acuerdo con la información de la Encuesta Anual de Servicios Privados no Financieros muestra que de 2008 a 2011 los servicios de limpieza a nivel nacional fueron compuestos principalmente por mujeres, que representan el 57.07% en promedio durante este periodo.<sup>1</sup>

La composición de la ocupación mayoritariamente femenina del sector puede explicarse a partir de dos situaciones, la primera se vincula con la división sexual del trabajo y la segunda con la entrada masiva de las mujeres en los mercados de trabajo.

La división sexual del trabajo se basa en las relaciones jerárquicas que se establecen en la sociedad entre hombres y mujeres, en las que subyace una base material por medio de la cual se instituye y forma una interdependencia y solidaridad entre estos, que les permite generar una relación de dominación a las mujeres, y a su vez es funcional al sistema

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros [http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub\\_y\\_pro/default.aspx](http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/sectorterciario/easpf/pub_y_pro/default.aspx)

económico capitalista (Fernández, 1998). Dentro de esta división, a las mujeres se les asignan trabajos domésticos, obstaculizando el acceso a la esfera pública de los mercados de trabajo al desalentarlas de diversas maneras, por ejemplo, al ofrecerles condiciones precarias en los mercados de trabajo que se vinculan con las actividades que realizan dentro del ámbito privado del hogar y dificultando la conciliación de estas actividades con el trabajo doméstico, el acoso laboral, etc. (Carrasco, 2010).

La entrada masiva de las mujeres a los mercados de trabajo también se vincula con las consecuencias de las crisis económicas debido a que, bajo este contexto de crisis se genera un ambiente de competencia por dos factores: en primer lugar, se crea competencia por los puestos ya que se presenta una disminución en el nivel de empleo y aumento en el número de desempleados y, en segundo lugar, debido a la relación jerárquica entre hombres y mujeres que deriva en la división sexual del trabajo descrita en el párrafo anterior, esta última, se refleja en el ámbito laboral, por ejemplo en los horarios y puestos disponibles para mujeres que deben dedicar una parte importante del día al cuidado de los hijos, ya que la responsabilidad social es adjudicada a las mujeres y no a los hombres, los cuales disfrutan de mayor libertad para impulsar sus carreras profesionales fuera del ámbito doméstico (Maldonado, 2010).

#### **b) La ocupación de limpieza flexibilizada**

La definición de flexibilidad laboral tiene como origen más antiguo la teoría neoclásica, viene de la concepción de eliminar las trabas para que los mecanismos de mercado se encarguen de determinar el precio y cantidad al factor trabajo, lo cual implica una flexibilización del mercado de trabajo (De la Garza, 2012); en concordancia con lo anterior, en este apartado se expondrán las características y trayectoria de los servicios de limpieza para mostrar el deterioro de las condiciones de trabajo producto de esta flexibilización.

En primera instancia, con base en la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través del Sistema de Cuentas Nacionales, observamos que el personal ocupado en el subsector de Servicios No Financieros se encontró estancado de 2008 a 2011, año en el que, a partir del tercer semestre presentó un ligero repunte, a diferencia de esta recuperación, el personal de limpieza de inmuebles<sup>2</sup> a partir de este mismo semestre ha sufrido una disminución aproximada del 20%, con relación del año 2008 (año base).

Con relación a las remuneraciones, estas tienen un comportamiento similar ya que en los Servicios Privados No Financieros se incrementaron 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, lo cual muestra que las y los trabajadores del sector vieron disminuidos sus ingresos totales debido a que este indicador incluye las prestaciones.<sup>3</sup> Por otro lado, la inversión en maquinaria y equipo de producción<sup>4</sup> en los servicios de limpieza disminuyó del 36% al 34% del 2008 al 2011, lo cual indica que la disminución de las trabajadoras y trabajadores no se debió a la suplencia por maquinarias.<sup>5</sup>

Al contrario, 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.<sup>6</sup>

Lo anterior indica 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

---

<sup>2</sup> De acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), dentro de los Servicios No Financieros, a los Servicios de Limpieza de Inmuebles corresponde la clase 561720.

<sup>3</sup> Banco de Información Económica. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Consultado el 1º de noviembre en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

<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.

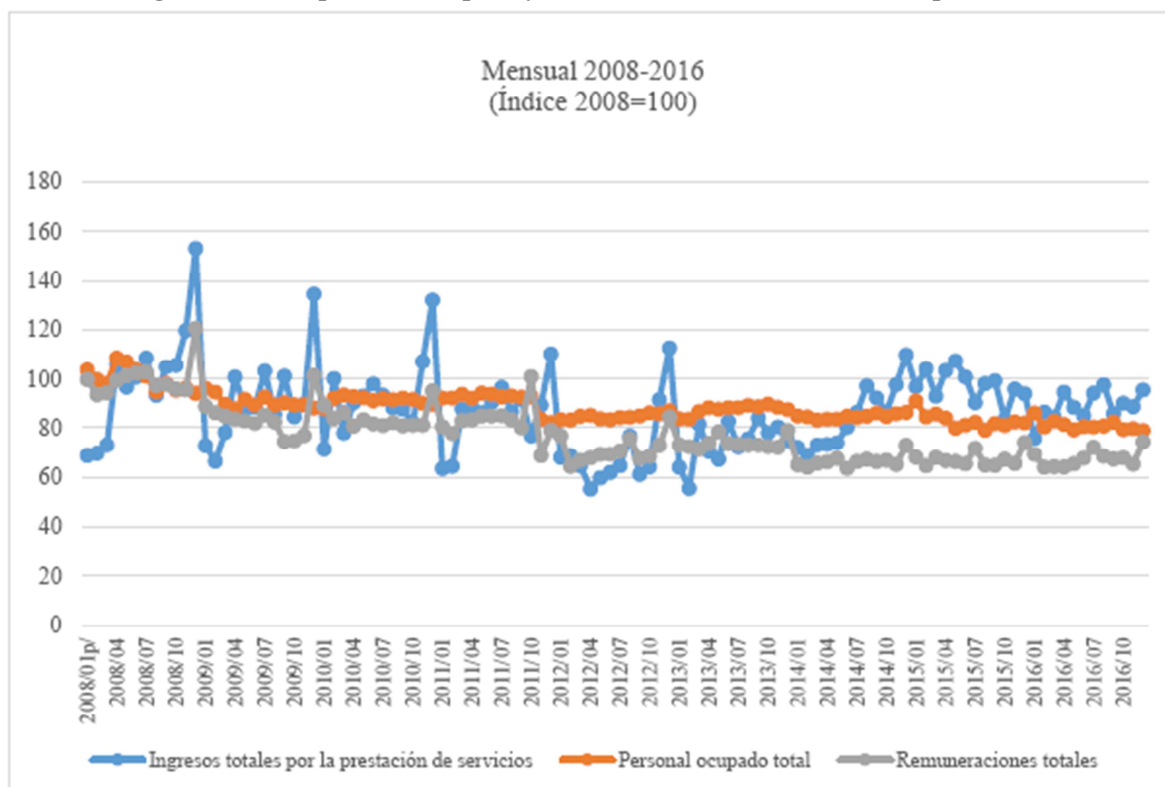
<sup>5</sup> Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros

[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>6</sup> Banco de Información Económica (BIE): <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

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 (Gráfica 2).

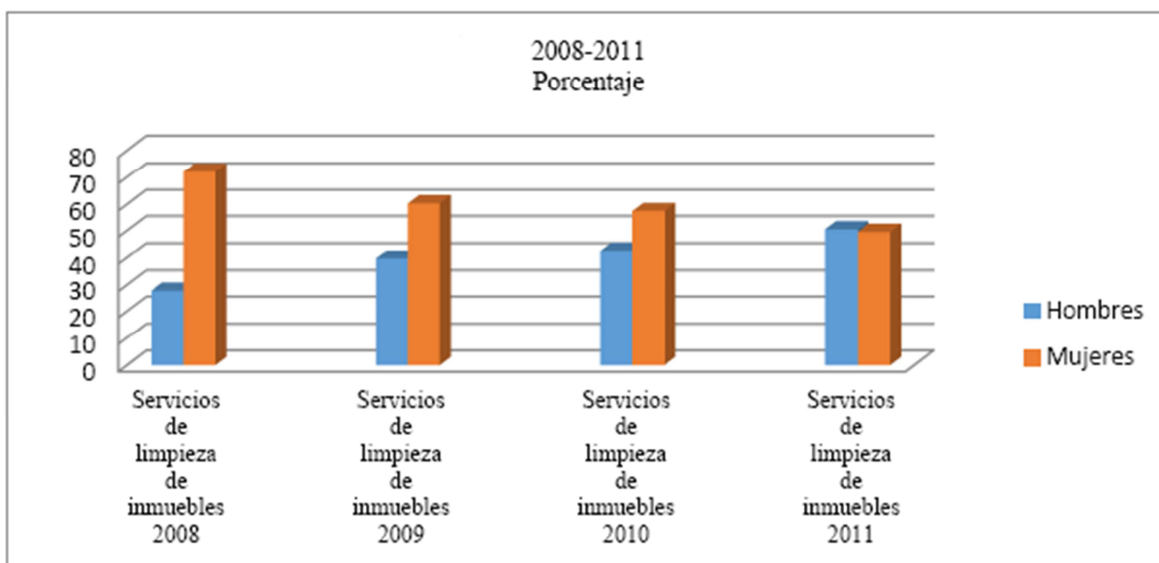
**Gráfica 1. Ingresos totales, personal ocupado y remuneraciones: Servicios de Limpieza de inmuebles**



Fuente: elaboración propia con datos del BIE-INEGI. Consultado el 20 de mayo 2017 en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

En el análisis de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, se puede observar que los datos del personal ocupado dependiente de la razón social en los servicios de limpieza, proporcionados por la Encuesta Anual de Servicios Privados No Financieros, muestran que en 2008 el porcentaje de mujeres respecto a hombres había disminuido y en 2011 se revierte la proporción al ser mayor el número de hombres dependientes de la compañía respecto a las mujeres.

**Gráfica 2. Personal ocupado dependiente de la razón social**



Fuente: 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)

Podemos apreciar que de aquí en adelante, la característica principal para entender este mercado de trabajo es que hay una segregación femenina, 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.

Por el contrario, 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.

En suma, podemos señalar que cambió la relación en la que anteriormente se encontraban las mujeres, como las más contratadas directamente en las empresas de limpieza, para ubicarlas ahora en la subcontratación, modalidad de contratación que de acuerdo con De la O (1999) ha aumentado en los mercados de trabajo feminizados y 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.

Lo anterior se basa en la aseveración de Enrique de la Garza (2012) al señalar que 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, pág. 411)

Otra característica común en las actividades feminizadas, como en este caso, es que existe una desigualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, lo anterior 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 pequeñas y medianas empresas como lo muestra el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. 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)

### **Las trabajadoras de limpieza en Dependencias del Gobierno de la Ciudad de México**

De acuerdo con los datos proporcionados por el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) durante 2016, se registraron 107 empresas dedicadas a la limpieza de inmuebles en la CDMX, de las cuales solo la quinta parte tiene más de 100 empleados, mientras casi el 75% (80 empresas) tienen el tamaño más pequeño que es de 0 a 50 empleadas y empleados con lo cual se puede apreciar que en la Ciudad de México las empresas dedicadas a esta actividad son mayoritariamente pequeñas.

Una razón que puede explicar que estos servicios no se presenten en monopolios de subcontratación de los servicios de limpieza en inmuebles, se relaciona con la posible

existencia de una cadena de subcontratación informal, que utiliza 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 se encuentra tercerizada.

En el presente apartado se analizan las condiciones laborales que tienen las trabajadoras en dependencias del gobierno en la Ciudad de México, a través de la información proporcionada por la Fundación en Pro de la educación sindical, en adelante Fundación, y que fue recopilada por medio de entrevistas que realizó a las y los trabajadores de los edificios que se enlistan en el Anexo 1.

Con relación a las encuestas que la Fundación aplicó, cabe mencionar que estas se implementaron en una muestra de trabajadores con relación del total que laboran en cada inmueble, estas muestras van de un porcentaje de 15% a 50% de ellas y ellos dependiendo de las facilidades de poder llevarlas a cabo logísticamente 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 ensayo, al igual que el número de trabajadoras y trabajadores entrevistados con relación a la población total por dependencia de gobierno. Finalmente, como nota metodológica es importante señalar que para este análisis solo se proveyó el concentrado con el fin de proteger los datos personales de los y las trabajadoras.

El eje sobre el que analizaremos las condiciones laborales<sup>7</sup> de las trabajadoras de la limpieza de dependencias en la Ciudad de México, se basa en las características que adoptan las dos formas de flexibilización definidas por De la Garza. La primera, que intenta ganar competitividad y productividad con escasa capacitación, baja delegación de poder de decisión a los obreros y bajos salarios y, la segunda, que se imita a la búsqueda de la

---

<sup>7</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).



desregulación unilateral en favor de la empresa también con bajos salarios. Lo anterior con el objetivo de identificar cuál de las dos acepciones es más cercana a nuestro caso de estudio.

**a) Flexibilidad externa**

La flexibilización externa 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 el caso de las trabajadoras de limpieza en estos edificios de las Dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, esta forma se consolida con la terciarización de todo el trabajo de limpieza en las dependencias, debido a que, a través de las empresas de outsourcing, estas trabajadoras no gozan de ninguna prestación que adquieren aquellos que trabajan directamente para las dependencias del gobierno, mismos que han negociado salarios y prestaciones a través de los contratos colectivos.

Adicionalmente, la información proporcionada por la Fundación muestra que, de las 12 empresas a las cuales pertenecen las trabajadoras entrevistadas, sólo en dos de ellas se firmaron contratos laborales, mientras aquellas que carecen de un documento representan dos terceras partes y en dos de ellas se establecieron relaciones laborales diferenciadas, debido a que no todas las personas firmaron un contrato. Estos datos revelan la informalidad de las relaciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras de limpieza, y permiten afirmar que estas trabajadoras también transitan del empleo informal al empleo precario, que implica la pérdida de los derechos laborales ya que al igual que sus homologas a nivel nacional, al carecer de la formalización de la relación de trabajo, ninguno de sus derechos puede ser respaldado, negando la existencia de cualquier relación laboral entre la empresa y las trabajadoras.

En concordancia con lo anterior, las entrevistas muestran que:

- i) Sólo en una empresa se firmó contrato colectivo, lo cual es muestra de la tendencia a la individualización de la relación laboral que dificulta el ejercicio del derecho a la libre organización de las trabajadoras, por lo que con este tipo de subcontratación evita la sindicalización;
- ii) A más de 75% de las trabajadoras no se les proporciona seguridad social, lo cual se expresa en prestaciones de salud, pensiones y fondo de ahorro para la vivienda, remunerándolas por debajo de las prestaciones de ley;
- iii) Con relación a otras prestaciones que determina la ley como derechos fundamentales 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, 90% no les proporcionaron 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. (Dispalim) en la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo en la cual sus trabajadoras no saben si les serán otorgadas estas prestaciones, lo cual refleja la opacidad de la relación laboral.

Como resultado podemos confirmar la pertinencia de la aseveración de María Eugenia de la O (1999) cuando señala que estas condiciones laborales se presentan de manera estructural por ser un mercado altamente feminizado, donde hay una clara pérdida gradual de sus derechos, que en el corto plazo se refleja en la privatización los servicios médicos, de retiro, de vivienda, derechos sociales como las prestaciones de prima vacacional, aguinaldo y utilidades.

#### **b) Flexibilización interna**

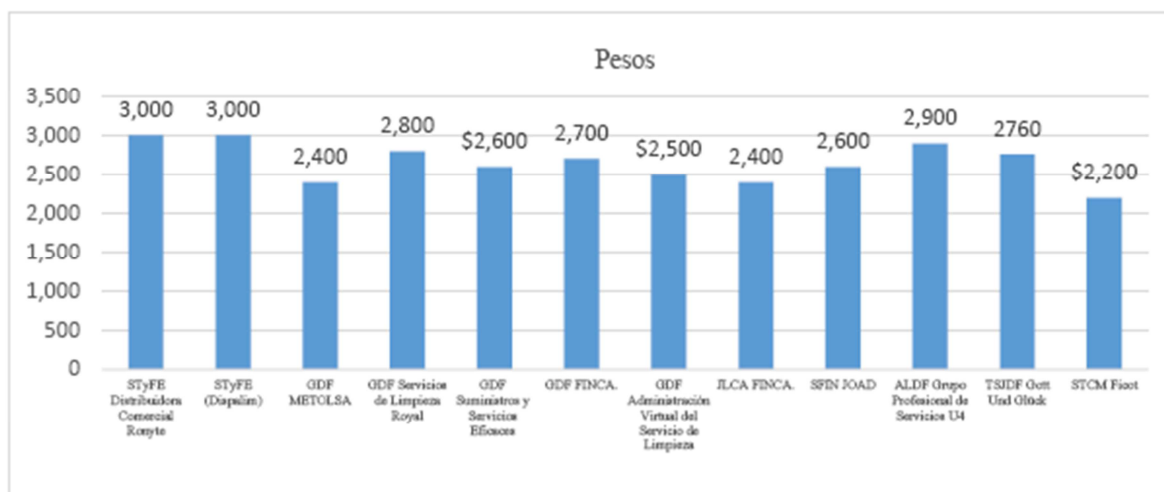
Se define cómo la individualización de la relación laboral, aprovechado la capacidad que le otorga la legislación laboral, esto se realiza con el objetivo de modificar algunos elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley; es decir aprovechar para otorgar 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.

- **Flexibilización salarial**

La información correspondiente a salarios muestra que 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, gráfica 3).

**Gráfica 3. Salario mensual de los trabajadores de la limpieza por entidad gubernamental y empresa 2016**



Fuente: elaboración propia con información proporcionada por la Fundación en Pro de la Educación Sindical. 2016.

Adicionalmente, se presentan variaciones de retribuciones entre las personas, sin que exista como motivo una diferencia en la labor realizada u horas de trabajo, esto nos habla de la forma individualizada en que se gestiona el pago de la fuerza de trabajo, ya que incluye a las trabajadoras en una dinámica de competencia que permite al empleador determinar su salario con base en su criterio, 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)

Finalmente es relevante retomar 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.

- **Flexibilidad en horarios de trabajo**

Respecto a las jornadas de trabajo, estas van de 7 a 9 horas diarias por turno, sin embargo se observa que en el 60% de las empresas se establecen jornadas de menor duración que una ordinaria que es de 8 horas; sin embargo, en muchas de ellas laboran turnos dobles y en todas ellas realizan horas extras.

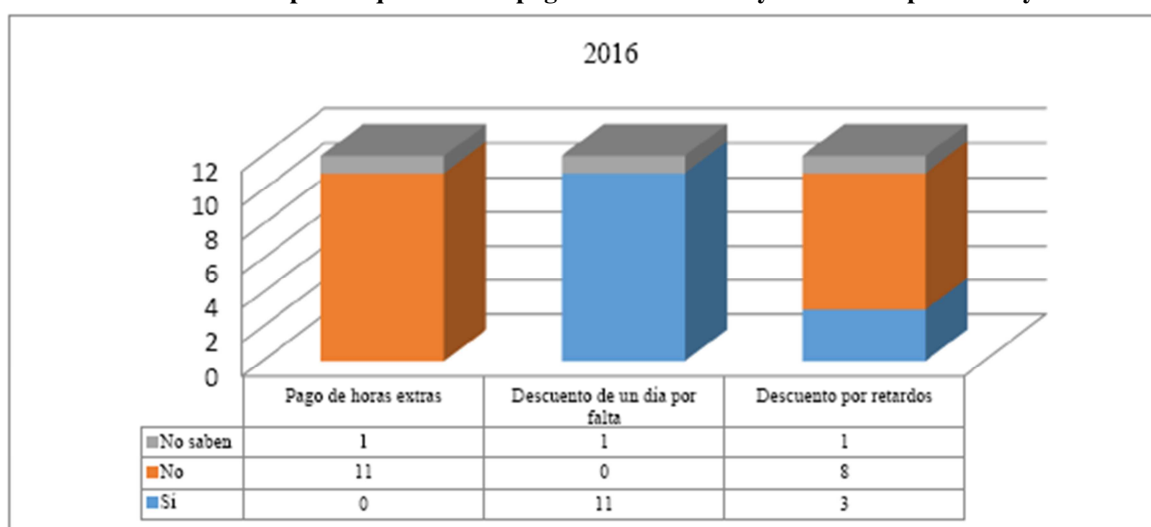
Observamos que son jornadas de trabajo de 7 horas porque son a tiempo parcial, ya que trabajan 6 horas y una de comida, como parte de la tendencia general de las trabajadoras de la limpieza de inmuebles en México que describimos anteriormente, que nos mostraba que generalmente en estos mercados feminizados 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 suma, es posible que la explicación radique en la existencia de una flexibilidad salarial, con la 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 del 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)

En la gráfica 4 se observa que es común que estas trabajadoras realizaran horas extras que no se retribuyen económicamente en prácticamente todas las empresas; lo cual implica un incremento de la jornada, además los descuentos por faltas de un día de trabajo y descuentos por retardos acumulativos es mayoritario.

**Gráfica 4. Número de empresas que brindan pago de horas extras y descuentos por faltas y retardos**



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

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

- **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. 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 la falta 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.

## **Conclusiones**

En conclusión podemos afirmar que las trabajadoras viven una flexibilidad funcional, porque no reciben capacitación para la realización del servicio de limpieza en 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.

Uno de los objetivos principales de este análisis fue abonar al estudio de las condiciones de trabajo actuales de las mujeres en la esfera pública de la sociedad, encontrando que tras la agudización de la crisis económica en el modelo neoliberal, las tendencias económicas generales en los mercados de trabajo se han atenuado y, en el caso de los mercados feminizados, tal como se observa en este trabajo, se han precarizado más que el promedio.

Una aportación del análisis realizado para cuantificar la situación de las trabajadoras en México ocupadas en la actividad de servicios de limpieza en oficinas gubernamentales, es que estas trabajadoras han sido participes del proceso de reducción de costos, tanto en las dependencias públicas, cómo las empresas privadas, que su inserción a este mercado de trabajo les abre una puerta falsa al intento de conciliación del trabajo doméstico y el extradoméstico con la flexibilización del trabajo, porque les presenta una aparente nueva modalidad de trabajo, que reduce la jornada de trabajo y se acopla a ciertos horarios de trabajo de las trabajadoras pero, a la vez las somete a un costo altísimo, es decir con el despojo de sus derechos laborales, la precarización de las actividades económicas en las que participan, caracterizadas por ser las asignadas por la división sexual del trabajo sustentada en la asignación social de género derivada de los determinantes de la jerarquía patriarcal.

En un segundo momento, se comparó a las trabajadoras de limpieza a nivel nacional con las que, específicamente, realizan esa actividad en inmuebles de dependencias gubernamentales en la Ciudad de México, complementando el análisis al identificar que cuentan con las mismas condiciones de trabajo que sus homólogas a nivel nacional y profundizando en el conocimiento de algunas características de este mercado de trabajo, al detallar la situación precaria en la que están inmersas en la actualidad, que tienen un trato desigual en los mercados de trabajo y la invisibilidad social de su aportación en el trabajo doméstico, confirmando que no tienen todos los derechos y el reconocimiento social con que cuentan los hombres en México.

Por último, este trabajo ayuda a sacar a la luz la importancia de que la ciencia económica incorpore la perspectiva de género en el análisis de los procesos y relaciones económicas

que se configuran de manera cotidiana, ya que como sucede en el estudio de los mercados de trabajo, se tiene un análisis limitado si no se entiende a profundidad el trato diferenciado que reciben los sujetos sociales por su género, que como en el caso de las mujeres representa una amplia desigualdad económica y social.

### Anexo 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. (Dispalim)	
<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

Fuente: Fundación en Pro de la Educación Sindical, 2016



## Referencias:

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