

La contratación vía outsourcing de personal de limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo – Metro: intermediación y consecuencias en las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

*Segundo Concurso de Ensayo “Tópicos de Derechos Humanos”,
con el tema “Justicia Laboral y Derechos Fundamentales”.*

Eduardo Robles Gómez

Seudónimo: Subcontrata

Si no se nombra, no existe. Si no se les presta atención, no están ahí. Mientras no hablen, son parte del inmobiliario. Recorren pasillos, escaleras, colocan señalamientos de *piso mojado*. A veces alcanzamos a distinguirlos al fondo de pequeñas bodegas, escondidas al público; no nos dirige la mirada ni nosotros a ellos. Su uniforme industrial recuerda al de los presidiarios, como si les fuera inherente una condena. Quizá de ahí el alejamiento mutuo. Sabemos que algo va mal cuando escuchamos a una persona de la tercera edad preguntar si puede limpiar nuestro lugar, pero sin lograr definir qué es y sin el deseo de hacer más preguntas. Se supone que es trabajo, y se supone que el trabajo es bueno. “Trabajar a toda costa, sin importar las condiciones” parece ser el mandato social que se cierne sobre esa masa de personas aglomeradas bajo la categoría invisibilizadora del “personal de limpieza”. Trabajar, aunque no se cuente con prestaciones, aunque el salario no sea suficiente, aunque vulnere la identidad, aunque atrofie la vida. Trabajar, así, sin más.

Del McDonald’s al Walmart, de las bodegas de intendencia en plazas comerciales a los sótanos de las instituciones de gobierno, el empleo temporario, de medio tiempo, precarizado y flexible se extiende. Trabajo vivo del nuevo proletariado de servicios. Son puestos dirigidos al grueso de la población que no se encuentra en la cúspide de la calificación profesional, excluidos del mercado laboral: jóvenes y mujeres con educación trunca, adultos mayores al final de su vida productiva, migrantes sin cabida en otro tipo de empleos. Esta es la nueva polisemia del trabajo, de diseño multifacético y, al mismo tiempo, aglutinante: “nuevos trabajadores y trabajadoras que oscilan entre la enorme heterogeneidad (de género, etnia, generación, espacio, nacionalidad, calificación, etc.) de su forma de ser y el impulso tendiente hacia una fuerte homogeneización que resulta de la

condición precarizada de los distintos trabajos”¹. El impulso de homogeneizar la heterogeneidad en uniformes naranjas o azul marino para la limpieza sin rostro.

El presente ensayo forma parte del trabajo de tesis que realicé para obtener el grado de licenciado en Derechos Humanos y Gestión de Paz por parte de la Universidad del Claustro de Sor Juana. Dicha tesis se titula “*Subcontratación laboral entre el personal del sector limpieza en el Sistema de Transporte Colectivo Metro: el desmantelamiento de derechos humanos laborales y el impacto de la desigualdad sobre el proyecto de vida*”. Para llevarlo a cabo, se utilizó una metodología etnográfica cualitativa vinculada con una perspectiva de derechos humanos. Se realizó trabajo de campo con el personal de limpieza del Sistema de Transporte Colectivo – Metro (en adelante STC-Metro): fueron aplicadas ocho entrevistas semiestructuradas tanto a exempleadas y exempleados de limpieza, como a personas que actualmente se desempeñan en dicho puesto, específicamente en la Línea 6 (Dirección El Rosario-Martín Carrera) y 7 (Dirección El Rosario-Barranca del Muerto). La heterogeneidad del grupo poblacional que incursiona en las labores de limpieza del Metro se constató a partir de datos generales y características que se recogieron sobre las personas informantes. Se entrevistaron a tres hombres y cinco mujeres; el rango de edad va desde los 21 hasta los 70 años y ninguno cuenta con estudios de preparatoria o superiores. Algunos se desempeñaron en los Talleres de El Rosario y otros en lo que se denomina *línea*: vagones, andenes, pasillos, oficinas de estación, baños, etc. De las personas que dejaron de laborar en el Metro, todas siguen trabajando como empleados de limpieza en plazas comerciales bajo la modalidad de outsourcing, lo cual habla del limitado abanico de oportunidades laborales con el que cuentan.

Para complementar la investigación —y sobre este punto quiero poner el acento para el presente ensayo—, mediante la Plataforma Nacional de Transparencia, se solicitó al STC-Metro el nombre de las empresas que suministran el personal de limpieza encargado del aseo de las instalaciones (talleres, estaciones y andenes). En respuesta a la solicitud, se recibió el oficio N°UT1579/2019, signado por el Lic. Eduardo Vilchis Juárez, responsable de la Unidad de Transparencia del STC-Metro, en el cual se me informó que las empresas prestadoras de servicio de limpieza son las outsourcing Multigreen y Ecotec. Asimismo, se me proporcionó un CD con el contrato STC-CNCS-020/2019 con la empresa *Consorcio Multigreen*, S.A. de C.V., y el contrato STC-CNCS-021/2019 con la empresa *Tecnolimpieza Ecotec*, S.A. de C.V. En la cláusula primera de ambos contratos, se indica que los

¹ Ricardo Antunes, “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)”, en *Tratado latinoamericano en sociología del trabajo*, coord. Enrique de la Garza Toledo, COLMEX et al., 2000, p.40.

proveedores del servicio se obligan a realizar la limpieza en estaciones y trenes durante el turno matutino y vespertino, así como limpieza profunda y abrillantado en el turno nocturno, con el equipo, maquinaria, materiales y personal que sea necesario. Multigreen tendrá a su cargo las líneas 1, 3, 4, A y 12, y Ecotec las líneas 2, 5, 6, 7, 8, 9 y B, además de instalaciones fijas, trenes, talleres y edificios administrativos. La vigencia de ambos contratos fue de dos meses, del 1 de enero al 28 de febrero del 2019. Al llegar a esa fecha, el contrato terminó sin que mediara comunicado alguno o resolución en tal sentido.

El STC-Metro contrata servicios de limpieza mediante el esquema de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) a través de outsourcings. Las ETT se dedican a contratar personas para suministrarlas a una segunda empresa por un tiempo determinado. Se trata de la prestación de un servicio a través de un tercero con fines de lucro. Mientras el trabajador o la trabajadora se emplea para una empresa u organismo público, su relación laboral no es con ésta, sino con la ETT, quien funge como patrón durante el periodo que dura su contrato. La relación laboral ya no se establece con quien recibe el servicio, sino con un intermediario, lo cual beneficia a la empresa contratante del servicio, ya que evita asumir la mano de obra como propia, ahorrándose costos significativos en materia laboral (como son las prestaciones de ley a las que todo trabajador y trabajadora tiene derecho). Ya sea que se le llame outsourcing, tercerización o deslaboralización, estos conceptos forman parte de un mismo fenómeno: subcontratación laboral. De acuerdo a Enrique de la Garza Toledo, académico mexicano especializado en sociología del trabajo, existen dos grandes modalidades en la subcontratación: “a) cuando una unidad económica con trabajadores a su mando realiza tareas para otra empresa, sea dentro de las instalaciones de esta última o en sus propias instalaciones [generalmente denominada como subcontratación]; b) cuando una unidad económica sólo suministra trabajadores para que trabajen en las instalaciones y al mando de la empresa que subcontrata [práctica conocida como outsourcing]”². Sin embargo, la finalidad es la misma: quitar responsabilidades laborales al empleador que contrata los servicios de un tercero.

En ese sentido, la cláusula décimo séptima en ambos contratos entre el STC-Metro y las empresas de limpieza Ecotec y Multigreen se deja claro que:

“[...] El Proveedor libera a El S.T.C. de cualquier responsabilidad con relación al personal que ocupe para dar cumplimiento al objeto materia del presente contrato y

² Enrique de la Garza Toledo, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, p.24.

acepta ser el único patrón y consecuentemente responsable de las obligaciones derivadas de las disposiciones legales y demás ordenamientos en materia de trabajo y seguridad social, por lo que responderá a todas las reclamaciones que sus trabajadores presenten en su contra o en contra de El S.T.C., reconociendo expresamente y para todos los efectos legales que no existe sustitución o solidaridad patronal por parte de El S.T.C.”.

Las trabajadoras y trabajadores se encuentran, entonces, en una situación esquizofrénica: trabajan en el Metro, limpian sus pisos y vagones, reciben órdenes de los jefes de estación, la bodega en donde guardan los materiales está dentro de sus instalaciones; sin embargo, su patrón ante la ley es una outsourcing con un contrato de dos meses, cuya injerencia en el contenido y organización del trabajo es nula. Entonces, ¿se trabaja para dos empleadores? Si quitáramos la figura del intermediario, no cabría duda de que la relación laboral es entre el Metro y el personal de limpieza. Por ello, el gran mérito de la subcontratación es hacer legal lo ilegal: trabajadores sin derechos y patronos sin obligaciones. El intermediario, “único patrón” —según los contratos con las empresas de limpieza—, en realidad no da trabajo; coloca a las personas en las fuentes del trabajo.

En ese sentido, cabe preguntarse ¿con quién tiene la relación laboral la persona subcontratada? ¿Con el intermediario o con el beneficiario del servicio? El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) define al intermediario como: “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”³. El intermediario se limita a buscar y proporcionar trabajo a las personas que lo requieren; el trabajador o trabajadora contratada no realiza ningún servicio directo para la empresa intermediaria, sino que su actividad está subordinada al beneficiario. En complemento a lo anterior, la LFT precisa que la relación laboral es “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”⁴ y que hablamos de persona trabajadora cuando una “persona física presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”⁵. Por lo tanto, para que se pueda hablar de una relación de trabajo, tienen que cumplirse las siguientes características: tiene que ser un *servicio* desempeñado por una *persona física, realizada de forma directa, subordinada y personal a otra persona física o moral (patrón)* a cambio de un *salario*⁶. El intermediario sólo coloca a

³ Ley Federal del Trabajo, Art. 12, Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 1 de abril de 1970.

⁴ Ibidem, Art. 20.

⁵ Ibidem, Art. 8.

⁶ Verónica Alejandra Curiel Sandoval, *La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México*, Alegatos N°83, enero/abril 2013, UAM, Ciudad de México, 2013, p.223.

las personas en puestos que beneficia directamente a la empresa que las necesita, por lo tanto: “La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral, consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios”⁷.

En teoría, las empresas beneficiarias están obligadas a justificar el uso de intermediarios (es decir, la contratación de empresas outsourcing) en razón al carácter especializado de las actividades que realizan. Y no sólo eso, sino que la actividad de las agencias intermediarias con fines de lucro debe ser autorizada y registrada por el Servicio Nacional de Empleo, como lo estipula el Artículo 539, fracción II, inciso b) y c)⁸ de la LFT. Esto, debido a que la intermediación está pensada para ser un servicio gratuito proporcionado por el Estado, en beneficio de la ciudadanía, tal como lo refiere el Artículo 123, fracción XX de la Constitución Política de México⁹. Sin embargo, el proceso mediante el cual el STC-Metro contrató los servicios de las empresas Ecotec y Multigreen poco tiene de riguroso y no parece buscar a la empresa que ofrezca mejores condiciones para las personas empleadas ni la organización más óptima para realizar su actividad. De hecho, ambos contratos no se adjudicaron mediante licitación pública, sino vía adjudicación directa. Para justificar esta decisión, el STC-Metro únicamente señala que las empresas outsourcing contratadas ofrecían “mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad”, lo cual, en sí mismo, no nos dice nada, ya que copia y pega tal cual lo señalado en el artículo 54, fracción II Bis., de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal¹⁰. No nos dice a qué responde su utilización, ni por qué no fue posible llevar a cabo la licitación pública.

⁷ José Dávalos citado en Martha Rodríguez Ortiz, “El intermediario y el derecho del trabajo mexicano. Análisis de las outsourcing”, en *Temas selectos del derecho laboral*, coord. Patricia Kurczyn Villalobos, Rafael Tena Suck, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2014, p.520.

⁸ Que a la literalidad señalan:

Art. 539, fracción II:

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales; [...].

⁹ Que a literalidad señala:

Art. 123, fracción X: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

¹⁰ Que, a la literalidad, establecen lo siguiente:

Art. 54: Cuando la licitación pública no sea idónea para asegurar a la Administración Pública del Distrito Federal las mejores condiciones disponibles en cuanto a calidad, oportunidad, financiamiento, precio y demás circunstancias pertinentes, bajo su responsabilidad, las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades, podrán contratar Adquisiciones, Arrendamiento y Prestación de Servicios, a través de un procedimiento de invitación a cuando menos tres proveedores o por adjudicación directa, siempre que:

Al respecto, la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), en su publicación *Agenda de Competencia para un Ejercicio Íntegro en las Contrataciones Públicas*, indica que: “La licitación pública generalmente es el procedimiento de contratación más favorable a la competencia y la libre concurrencia y, por lo tanto, la manera más eficaz de obtener las mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad. Por ello, las convocantes deberían siempre privilegiarla”¹¹. Asimismo, señala que los métodos de invitación a cuando menos tres personas y adjudicación directa deben ser empleados en situaciones extraordinarias. Y si la única excusa es ahorrar recursos públicos, la COFECE aclara que “el objetivo de reducir los costos administrativos no es una justificación para adquirir bienes y servicios a mayores precios o de menor calidad”¹².

Hay que tener en cuenta que las outsourcing se originaron, en un primer momento, como una estrategia empresarial para hacer frente a los momentos de crisis económica, toda vez que ofrecían personal para cubrir puestos de manera temporal; su utilización sólo sería en situaciones extraordinarias. No obstante, la tendencia general es que las empresas contraten a personal, por medio de las ETT, para realizar las tareas y ocupar las plazas de quienes en un momento fueron trabajadores o trabajadoras regulares: “[Las ETT] sólo deben proporcionar fuerza de trabajo para operar en situaciones eventuales, temporales o extraordinarias, [pero] se las emplea para colocar mano de obra en puestos de carácter permanente y lo único realmente temporal y eventual es el propio trabajador”¹³. Cuando se contratan sin una licitación pública, los más perjudicados son las personas trabajadoras, pues se les expone a trabajar en condiciones y en un medio ambiente de trabajo deficientes, mismos que pueden desencadenar riesgos a la salud: accidentes, situaciones de mobbing y acoso sexual, y afectaciones psicosociales que, a la larga, se somatizan.

La LFT define la subcontratación en el Artículo 15-A como: “*aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras*

II. BIS. Se demuestre que existen mejores condiciones en cuanto a precio, calidad, financiamiento u oportunidad; [...]

¹¹ Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), *Agenda de competencia para un ejercicio íntegro en las contrataciones públicas*, Cuadernos de Promoción de la Competencia, COFECE, Ciudad de México, 2018, p.23.

¹² Ibidem, p.24.

¹³ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, “Las implicaciones de la subcontratación laboral”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, p.44.

contratadas”¹⁴. Dicha legislación establece ciertas condiciones para la prestación del servicio: no abarcar la totalidad del giro central de las actividades de la empresa, justificar la prestación del servicio por su carácter especializado, el impedimento de realizar actividades iguales o similares a las del resto de las trabajadoras y trabajadores al servicio del contratante. En el Artículo 15-B de la LFT, se establece que la empresa contratante tiene la obligación de cerciorarse que la contratista cuente con los documentos y elementos suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales. Este último se complementa con el Artículo 15-C, donde se estipula que el contratante debe verificar en todo momento que el contratista cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud e higiene en el centro de trabajo. De no cumplirse con lo dispuesto, la empresa contratante tendrá la calidad de patrón para todos los efectos de la ley, incluso en materia de seguridad social, instaurando de esta forma una responsabilidad solidaria entre empresa contratante y contratista, como lo señala el Artículo 15, fracción I: “La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores”¹⁵.

A lo anterior, el STC-Metro responde de la siguiente forma en la cláusula 8°, *Requerimientos y obligaciones por parte de El Proveedor*, inciso g), de los contratos celebrados con Multigreen y Ecotec: “Entre el personal contratado por El Proveedor y el Sistema de Transporte Colectivo, no hay ni habrá ninguna relación laboral, por lo tanto, el prestador de servicios es responsable de cualquier reclamación de carácter laboral y social o cualquier otra índole que llegue a invocarse con motivo de la relación laboral habida entre el prestador de servicios y sus trabajadores”, contradiciendo lo estipulado en el Artículo 15 de la LFT. El STC-Metro decide desentenderse de las personas de limpieza que trabajan para su beneficio, importándole muy poco las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y los riesgos que puedan afectarles. Las CyMAT, ya sea que se implementen de forma deficiente u óptima, repercuten en la duración de la jornada, el contenido del trabajo, el sistema de remuneración y el estatus jurídico de la relación salarial; en el efecto del uso de las nuevas tecnologías, en el acceso a obras sociales ofrecidas o no por la empresa, en la existencia o la falta de medidas para la prevención de riesgos¹⁶. En un contexto de flexibilización laboral y modelos de contratación que no garantizan prestaciones ni estabilidad, los riesgos no hacen más que multiplicarse.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Art. 15-A, Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 1 de abril de 1970.

¹⁵ Ibidem, Art. 15, fracción I.

¹⁶ Julio César Neffa, *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET, Buenos Aires, 2015, pp.36-37.

A partir de los testimonios obtenidos en campo, refieren que es común que el personal de limpieza se enfrente a la falta de material, el desconocimiento de las tareas a llevar a cabo, la constante rotación sin previo aviso, los incidentes que obligan a interrumpir el proceso de trabajo y la inexistencia de canales de comunicación con los mandos superiores. La misma empresa outsourcing (que, en este caso, al tratarse de la experiencia de trabajadoras y trabajadores de la Línea 6 y 7, corresponde a Ecotec) da a su personal líquidos de limpieza rebajados y, en varias ocasiones, tienen que poner de su propio bolsillo para comprar el material. Quienes se emplean en el área de Talleres, limpiar los rayones de los vagones usando solventes, como el thinner; sin embargo, para esta tarea, cierran puertas y ventanas, dejando a la empleada o empleado dentro sin más protección que un cubrebocas de tela o ninguno en absoluto. Como consecuencia a la exposición prolongada de estos químicos, dos de las personas informantes han desarrollado síntomas de migraña. Ninguna se ha hecho estudios, pues, me confirman que la empresa no les da de alta ante el Seguro Social, ni les proporciona otra prestación de ley.

A esto hay que sumar la ausencia de comedor o área común, lo cual conduce a que las personas tengan que comer en el mismo lugar donde guardan sus materiales o a escondidas en las escaleras; además de la falta de reconocimiento a su labor e incentivos, renuncias constantes por la inexistencia de prestaciones, así como trabajar horas extra sin remuneración. En relación a este último punto, en la ya mencionada cláusula 8°, en el inciso h), del contrato entre el STC-Metro y Ecotec, se dispone lo siguiente: “[...] *H. El Proveedor se compromete a prestar el servicio de limpieza sin costo adicional en situaciones de emergencia, por caso fortuito o de fuerza mayor (granizadas, mltines, inundaciones, cenizas volcánicas, sismos, incendios, actos vandálicos y eventos socio organizativos); así como el incluir el material necesario para la debida atención del mismo [...]*”. En otras palabras, se pide que trabajen sin salario en situaciones extraordinarias. Pero ¿no es la remuneración justa y equitativa un derecho humano?

El personal de limpieza tiene que ingeniárselas para superar las deficiencias en el contenido y la organización del trabajo y, al mismo tiempo, cumplir con las metas establecidas de producción. Como consecuencia, se les lleva al límite de su resistencia física y subjetiva. Comienza a creer que no es posible cambiar las condiciones. Asumen como “normal” hacer doble turno sin remuneración justa, trabajar sin prestaciones de ley; se vuelve “común” laborar en los días oficiales o no tener vacaciones, poner del propio salario para comprar los materiales que no procura la empresa. Se encuentran desprotegidos, atados de manos, su bienestar humano depende de una empresa que

cambia cada dos meses de razón social. Requieren el apoyo de la empresa outsourcing y de la institución usuaria. Ambos son empleadores y “determinarlo tiene múltiples efectos pues, no sólo se trata de establecer responsabilidades laborales directas, sino también quién es el sujeto obligado a una serie de contribuciones a la seguridad social e impuestos generales sobre activos empresariales”¹⁷.

La falta de vigilancia en las prácticas de subcontratación comienza desde las irregularidades en la adjudicación de los contratos. La pequeña y mediana empresa, en aras de resultar más atractiva, abarata la mano de obra, lo que conduce al deterioro de las condiciones laborales y de la salud psicosocial de las personas trabajadoras, a las que no se les brinda ningún tipo de cobertura social. Al final, a lo que se llega es a esto: trabajo precario para personas precarias. Empleos frágiles, impredecibles e inseguros; un fenómeno laboral que afecta a empleados y empleadas, tanto a nivel subjetivo como a nivel material, a través de la inestabilidad, la falta de protección legal y sindical o la vulnerabilidad social y económica. Si bien se trata de justificar el fenómeno con términos jurídicos o económicos, la subcontratación es, en última instancia, el alquiler de personas, el tráfico —ahora legal— de fuerza de trabajo¹⁸. Y las consecuencias sociales son más profundas que los beneficios productivos.

Bibliografía:

- ANTUNES, Ricardo, “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)”, en *Tratado latinoamericano en sociología del trabajo*, coord. Enrique de la Garza Toledo, COLMEX et al., 2000, pp. 29-44.
- COMISIÓN FEDERAL DE COMPETENCIA ECONÓMICA (COFECE), *Agenda de competencia para un ejercicio íntegro en las contrataciones públicas*, Cuadernos de Promoción de la Competencia, COFECE, Ciudad de México, 2018, pp. 56.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (CPEUM), *Leyes y Códigos de México*, Editorial Porrúa, 174^a. Edición actualizada, 2015.

¹⁷ Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter, “Las implicaciones de la subcontratación laboral”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, p.57.

¹⁸ Caire en Julio César Neffa, “Subcontratación, terciarización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, p.85.

- CUIRIEL SANDOVAL, Verónica Alejandra, *La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México*, Alegatos N°83, enero/abril 2013, UAM, Ciudad de México, 2013, pp. 213-236.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, pp.15-37.
- IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline, “Las implicaciones de la subcontratación laboral”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, pp. 39-65.
- LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL (LADF), Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de septiembre de 1998, última reforma publicada el 26 de febrero de 2018.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT), Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 1 de abril de 1970.
- NEFFA, Julio César, *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET, Buenos Aires, 2015, pp. 585.
- ____, “Subcontratación, terciarización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo”, en *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas Multidimensionales*, coord. Juan Carlos Celis Ospina, CLACSO, Medellín, 2012, pp. 67-95.
- RODRÍGUEZ ORTIZ, Martha, “El intermediario y el derecho del trabajo mexicano. Análisis de las outsourcing”, en *Temas selectos del derecho laboral*, coord. Patricia Kurczyn Villalobos, Rafael Tena Suck, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2014, pp. 509-530.