

El outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores.

María Guadalupe López Pedroza.

Cita:

María Guadalupe López Pedroza (2009). *El outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1439>

El *outsourcing*: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores

María Guadalupe López Pedroza
Profesor Investigador,
Centro Observatorio Social,
Universidad de Guadalajara
guadalupe_lopez@hotmail.com

RESUMEN

En Jalisco, el *outsourcing* se ha convertido en un negocio rentable y demandado por las empresas, ya que éstas se deslindan de compromisos legales, incrementan la flexibilidad del empleo y disminuyen sus costos de producción. Sin embargo, los derechos de los trabajadores no se cumplen: no cuentan con contratos definidos, trabajan en horarios flexibles, no crean antigüedad y son contratados por empresas especializadas distintas a aquella donde prestan sus servicios.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el fenómeno del *outsourcing* ha tenido un reavivido importante a nivel nacional e internacional. Lo anterior, ha sido el resultado de nuevos paradigmas económicos a nivel mundial, lo que ha obligado a las empresas a buscar nuevas formas de mantener su competitividad y rentabilidad en el mercado. Desde un punto de vista empresarial tiene que ver, con abatir los costos de

producción y la evolución del mercado globalizado, lo que ha traído como consecuencia la flexibilización del trabajo. Esto es la empresa se libera de las responsabilidades frente a sus propios trabajadores, puede reducir su personal y delegar ciertas actividades en otras empresas para disminuir los riesgos del conflicto laboral generado por las crisis económicas. Sin embargo, este tipo de flexibilidad ha tenido grandes repercusiones en el mundo laboral, como son las condiciones precarias de empleo, los bajos salarios, la pérdida de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral y problemas psicológicos para los trabajadores.

Por lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el impacto de los derechos laborales en Jalisco, a partir de la modalidad laboral denominada *outsourcing* o subcontratación de trabajadores. En la región, esta nueva forma de contratación ha provocado una forma de trabajo distinto al tradicional, que se caracterizaba por asegurar al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continúa. En cambio, las nuevas formas de empleo “atípicas”¹ se escapan de los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico.

Este documento parte de la hipótesis, de que en los últimos años se han presentado diversos cambios en el mercado laboral de Jalisco y en las formas de acceder al mismo. Lo anterior se manifiesta en el incumplimiento de los derechos laborales. El trabajo está estructurado en tres partes: la primera consiste en un bosquejo conceptual enfocado al *outsourcing*, en la segunda presenta la subcontratación desde la perspectiva mexicana, en la tercera se analiza el contexto económico de Jalisco para conocer la evolución de esta modalidad de trabajo y de las agencias de colocación que han permitido la consolidación de esta nueva forma de empleo y por último se muestran los principales impactos en los derechos laborales de los trabajadores, como resultado de la implementación del nuevo esquema de trabajo.

1. El Concepto de subcontratación y de *outsourcing*

De acuerdo con Echeverría, *et al* (1998: 37), el trabajo subcontratado es donde “dos empresas establecen relaciones (una usuaria y otra de colocación), una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o de prestación de determinados

¹ Según Córdova (1986), las formas ‘típicas’ del trabajo ‘típico’ se caracterizan por ser a cambio de un salario, para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por tiempo indefinido. La ausencia de una de estas características da lugar a las formas atípicas, que incluyen desde la intermediación, donde intervienen agencias de empleo que se asumen directamente como empleadoras, hasta relaciones triangulares de subcontratación entre empresas, en donde la empresa usuaria externaliza parte del proceso de trabajo o el manejo de las relaciones laborales (mediante empresas de mano de obra), desligándose de cualquier vínculo formal con los trabajadores y reduciendo los costos.

servicios, y la segunda empresa se compromete a realizar por cuenta y riesgo, con recursos financieros propios”.

Las diferencias entre el trabajo tradicional y el subcontratado son las siguientes: *a)* en el trabajo tradicional, la potestad de mando es ejercida por la empresa o patrón; en el subcontratado, el mando es practicado por la empresa contratista o subcontratista. *b)* En el trabajo tradicional, los servicios del trabajador están sujetos a las indicaciones de la empresa; en la subcontratación, la prestación de servicios del trabajador se inscribe como parte de un proceso de ejecución de una obra por parte del subcontratista para la empresa receptora. *c)* En el trabajo tradicional, los materiales y las herramientas de trabajo son propiedad de la empresa usuaria, mientras que en la subcontratación las herramientas que utiliza el trabajador son de la propiedad de la empresa contratista o subcontratista. *d)* En el trabajo subcontratado, la relación laboral se presenta a manera de relación triangular entre la empresa principal, la empresa contratista y los trabajadores, a diferencia de otras formas de trabajo en donde la relación es de carácter lineal (Ugarte, 1999).

Debe señalarse que las características de la subcontratación laboral han tenido una evolución acorde con la especialización y la división del trabajo. Para Bronstein (1999: 5), las modalidades tradicionales a partir de las cuales se ponía en práctica la subcontratación, abarcaban actividades como las de los contratistas de mano de obra o las prácticas de trabajo a domicilio; mientras que las formas más recientes, varias empresas de un mismo grupo intercambian personal, en los casos de empresas que ofrecen trabajo de naturaleza temporal o cuando se presentan prácticas de pseudocontratación de labores personales.

En México, a partir de 1960 el *outsourcing* comenzó a hacerse práctica común. Algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares (limpieza y vigilancia, servicios) y gradualmente pasaron a otras áreas (reclutamiento y selección de personal), que tradicionalmente se habían considerado como estratégicas del proceso productivo, como las de relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre otras².

Uno de los mecanismos más usuales para subcontratar personal es a través de las denominadas agencias de colocación. En ellas, el trabajador suscribe un convenio individual de servicios por obra determinada, y se establece que el empleado prestará sus servicios a donde la agencia lo canalice.

² En México, las prácticas encaminadas a la tercerización y flexibilidad laboral se han afianzado desde de 1980. Se presentan principalmente en la rama de la construcción, la confección, la siderúrgica y el sector servicios (Mertens, Wilde *et al.*, 1999: 14).

Dichas agencias han propiciado la triangulación de las relaciones de trabajo, ya que no es necesario que un empleado sea contratado directamente por una empresa, sino que ahora se emplea con una agencia de colocación y realice tareas para un tercero (López, 2007).

Actualmente, el crecimiento del trabajo subcontratado ha propiciado que numerosos intermediarios del mercado de trabajo ofrezcan una amplia gama de servicios, como el reclutamiento y selección de personal, la evaluación de competencias de los candidatos, contratación de personal eventual o temporal, elaboración y maquila de nómina, consultoría en recursos humanos, estudios de clima laboral, entre otros (Lopez, 2007). Además, la subcontratación en el sistema legal mexicano puede presentar diversas connotaciones que muchas veces son empleadas a manera de sinónimos como son el concepto de tercerización laboral, trabajo temporal, o intermediarismo. Independientemente de su denominación, este fenómeno está determinado por la descentralización de las actividades que antes eran realizadas por las propias empresas. En este estudio adoptaremos el término anglosajón de *outsourcing* para referirnos a todos los casos antes mencionados.

2. La subcontratación desde la perspectiva mexicana

El contenido de los artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo permite afirmar que en nuestro sistema jurídico la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que contrata para beneficio de un tercero la realización de obras o prestación de servicios.³ Según González (2006:2), de estas disposiciones se desprenden normas sobre los vínculos de trabajo entre los empleados de la empresa subcontratante y los de la empresa subcontratada. Estas situaciones anteriores implican que si una empresa desarrolla actividades para otra, ya sea de manera exclusiva o complementaria, para ambos supuestos la ley establece que: *a)* la empresa beneficiaria (subcontratante) será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y *b)* los trabajadores que realicen obras o servicios tendrán derecho a, disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Las variantes que pueden presentarse en la práctica, cuando se implementan las distintas modalidades del trabajo subcontratado, han propiciado que su regulación no sólo sea materia del derecho laboral, sino que sea necesario involucrar disposiciones que en estricto sentido son competencia del derecho mercantil o del civil, situación que llevó a González (2006:4) a establecer tres distinciones al respecto.

³ Ley Federal del Trabajo, últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006. www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf

1) El régimen jurídico aplicable entre la empresa subcontratante (la que demanda el servicio), y la subcontratada (la que oferta y realiza el servicio). Esta relación se ubica en la competencia del derecho civil o el mercantil, ya que el acuerdo entre ambas se formaliza a través de un contrato, donde se establecen los términos convencionales de tales instrumentos mercantiles y, por ello, las instancias competentes para resolver eventuales diferencias sobre el tema serían los tribunales civiles. En los casos de trabajo subcontratado bajo esta modalidad, una cláusula aparece en este tipo de contratos; ésta señala que la empresa subcontratada (persona física o moral) expresa que posee recursos humanos y materiales para la realización del servicio pactado y que asume todas las responsabilidades y obligaciones de tipo laboral, que pudieran derivarse con sus respectivos trabajadores; incluso llega a acompañarse de un compromiso de dejar a salvo y libre de cualquier reclamo a la empresa subcontratante. Es decir, que ante una eventual demanda de algún trabajador en contra de la subcontratante, la empresa subcontratada puede hacer frente a tales reclamos e incluso asumir su defensa legal. En el fondo, uno de los principios que guían estos acuerdos es eliminar cualquier vestigio de naturaleza laboral entre los trabajadores de la empresa subcontratada y la subcontratante (Reynoso, 1999:17).

2) El aspecto legal que debe tenerse en cuenta es el referente al régimen aplicable a la empresa subcontratada y sus trabajadores. Esta es una relación típica de trabajo entre una empresa y sus trabajadores, de la cual se desprende un contrato de trabajo con las características que señala la ley mexicana. En estos casos, se presentan los elementos de subordinación y trabajo personal, pertinentes para que la legislación laboral y de seguridad social sean aplicables.

3) Las normas aplicables a las posibles relaciones entre los trabajadores de una empresa y los trabajadores de la otra. Es preciso tener en cuenta que en la legislación laboral mexicana, se pueden fincar responsabilidades laborales a partir de la identificación del destino de los productos de la empresa subcontratada, de forma que, en tales casos, sólo habría consecuencias jurídicas cuando la empresa subcontratada destine parte de su producción a otra empresa (González, 2006:4).

3. El contexto regional: el estado de Jalisco

México es uno de los principales productores de equipos electrónicos en el mundo. Uno de los estados del país donde se aprecia mejor dicho fenómeno es Jalisco. A partir de los años ochenta, la región es conocida a nivel internacional como el “Valle del Silicio Mexicano” (Palacios, 1992:54), en comparación con el fenómeno parecido en dos regiones de Estados Unidos: el *Silicon Valley* en

California y la Ruta 128 en Massachussets, al concentrar un número significativo de empresas transnacionales, que operan en diferentes ramas de la industria de la electrónica, especialmente en la informática y recientemente en las telecomunicaciones. Entre los factores que permitieron a Jalisco convertirse en un polo de atracción de la industria de la electrónica y otras orientadas a la exportación, destacan: una gran cantidad de técnicos y trabajadores calificados, con una estabilidad importante y una gran tradición familiar en el trabajo, lo que se traduce por una disminución en la rotación de personal; los bajos salarios; su cercanía con los Estados Unidos; la disposición de infraestructura industrial (abundante agua, espacios industriales y una industria diversificada), servicios financieros, centros culturales, así como ocho universidades, numerosas escuelas técnicas y otras instituciones educativas.

Si bien, la inversión en el sector electrónico ha generado grandes beneficios a la región al crear empleos, la entrada de divisas, así como el acercamiento de las universidades y centros de investigación para formar una mano de obra calificada. Sin embargo, el empleo generado es precario, debido a los bajos salarios y la multiplicación de trabajadores temporales, lo que se traduce en la inestabilidad de los ingresos y del empleo, así como la aparición de numerosos intermediarios del mercado de trabajo, que han crecido rápidamente en los últimos años y que tienen por objetivo, la búsqueda de personal para la industria electrónica y otros sectores de actividad.

3.1 Consecuencias del *outsourcing* en el mundo laboral de Jalisco

A partir de la década de los noventa, en Jalisco aparecieron numerosas agencias de colocación privadas. Estos organismos ofrecen una amplia gama de servicios y permiten a las empresas incrementar la flexibilidad del trabajo, ya que éstas pueden deshacerse de una serie de compromisos legales (absorben las obligaciones patronales ante las autoridades y dependencias; administrar trabajadores, nóminas y hasta procesos de producción; subcontratar trabajadores, y ofrecen servicios de asesoría o consultoría. Su competitividad reside en la duración de sus servicios y en la rapidez de los mismos. Sin embargo, su debilidad reside en la dependencia de las empresas-clientes (principalmente las transnacionales), que al momento de presentarse una mala coyuntura internacional se retiran del mercado local (López, 2007).

Diferentes fuentes señalan que al menos 60 mil trabajadores son subcontratados⁴. Según el Censo Económico 2004 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI), la actividad de mediación es muy dinámica en Jalisco, ya que en 2003 existían un total de 188 servicios de empleo, integrados por 58 agencias de colocación, 98 empresas de aprovisionamiento de personal permanente y 32 de agencias de empleo temporal. Estas últimas en 2003 ocuparon a 7,100 personas, las cuales representaban el 7.7% de los trabajadores temporales registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y 38.4% de los asalariados ocupados en la industria de la electrónica.

El *outsourcing* es una de las herramientas que favorecen la flexibilización del trabajo, esto significa, que en el trabajo provoca consecuencias inmediatas y concretas en los derechos y las condiciones laborales, como son la generación de un trabajo precario caracterizado por bajos salarios, no garantiza estabilidad ni prestaciones, propicia un incremento en los ritmos de producción para las empresas usuaria, ya que están en posibilidades de aumentar o disminuir el numero de empleados, sin obstáculos legales o sin el riesgo de enfrentar procesos judiciales (González Rodríguez, 2006: 39, Echeverría, 1997: 3). A partir de estos supuestos analizaremos el caso de los trabajadores subcontratados en Jalisco.

1) Los salarios de los trabajadores subcontratados son superiores a los del mercado local, pero tienen que trabajar más para ganar 100 dólares a la semana. Según la Cámara Nacional de la Industria de la Electrónica y de las Telecomunicaciones (CANIETI), las empresas de la electrónica pagan salarios superiores al mínimo legal en México. En mayo 2006, el salario promedio en esta industria era de 112 pesos diarios (10.15 dólares) y el salario mínimo legal variaba entre 45.80 y 48.70 pesos diarios. Por su parte, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) manifestó que el salario promedio era de 90 pesos diarios (CAFOD, 2004:24). En ambas afirmaciones, se puede constatar que el salario sólo cubre entre 60% y 70% del precio de una canasta básica que incluye los alimentos, la vivienda y el transporte para una familia de 4 personas. CEREAL afirma que esta canasta tiene un valor de casi 5 veces el salario mínimo legal, y de manera general los obreros de las empresas de la electrónica ganan menos de la mitad del costo de esa canasta. Si se añade ropa, educación y algún gasto discrecional, aumenta a \$250 dólares a la semana. Incluso una dieta saludable básica para cuatro personas cuesta \$75 dólares. Asimismo, el horario laboral es largo. Los pasan más del máximo legal en las fábricas, en parte porque las horas extras son obligatorias, y porque el salario

⁴ “Subcontratados, más de 60 mil empleados de la industria electrónica en la entidad”. *La Jornada Jalisco*. Sección Política. 24 marzo de 2007. www.lajornadajalisco.com (fecha de consulta: 29 de marzo 2009).

por hora es tan bajo que deben trabajar muchas horas para ganar lo suficiente para vivir (CAFOD, 2004:25).

2) Los contratos laborales temporales. El derecho laboral mexicano exige que las agencias de empleo proporcionen las mismas condiciones que el empleador final. Sin embargo, los trabajadores subcontratados firman contratos de 28 a 3 meses y se pueden aplicar de forma seriada uno tras otro, entre 10 y 20 contratos en promedio durante su vida laboral en una fábrica (CEREAL, 2006: 10-11). Gracias a estos contratos las agencias y las empresas pueden adaptarse a los altibajos de la producción, que son muy comunes en la industria electrónica, pero también puede despedir a los trabajadores sin indemnización, con el argumento de que su contrato ha llegado a su fin y que, por lo tanto, no les corresponde ningún tipo de pago. En México no existe el seguro de desempleo y la pérdida del empleo significa caer en la pobreza.

3) La pérdida de prestaciones sociales. En México, los derechos de los trabajadores se adquieren a través del tiempo de permanencia en un empleo y por tal motivo los contratos temporales atentan contra esos derechos. Por lo que, los trabajadores subcontratados tendrán dificultades para recibir las prestaciones sociales de ley como son la jubilación, la vivienda y las vacaciones. En el estudio realizado por CEREAL (2006: 13), los trabajadores deben laborar al menos un año con un contrato permanente, para obtener 6 días de vacaciones anuales y los días de descanso no pueden acumularse con los contratos mensuales. Además, los contratos de corto plazo son nocivos para las mujeres, puesto que se utilizan como un mecanismo para no pagar prestaciones por maternidad: cuando una mujer sale embarazada, simplemente no le renuevan el contrato.

4) La desarticulación de los sindicatos. El *outsourcing* incide negativamente en el ejercicio del derecho de libertad sindical, pues disminuye el número de trabajadores afiliados, dificulta la constitución de nuevas organizaciones sindicales, pone trabas a su subsistencia, fragmenta la negociación colectiva y disminuye su cobertura.

La afiliación sindical cambió radicalmente con la llegada de las empresas de la electrónica en Jalisco. El estudio realizado por Partida (2005) muestra que el 75% de los trabajadores de estas empresas no tienen presencia sindical, el 12% saben de la existencia de un sindicato y el 13% no sabía si estaba afiliado a un gremio en particular. Además constata que el 95% de los obreros cuentan con un contrato individual y el 5% cuenta con un contrato colectivo de trabajo. Esto nos permite corroborar

que existen sindicatos en las electrónicas, pero no muestran su función de activismo, por el contrario hay un notorio ausentismo, lo que ha dado origen al trabajo subcontratado no sindicalizado.

Por su parte, CEREAL (2006:48) muestra que el 90% de los trabajadores pertenecen a un sindicato, pero el 90% de ellos no lo sabe. Esto se debe a que las compañías celebran Contratos Colectivos de Trabajo con organizaciones sindicales corruptas que se prestan a firmarlos en secreto a cambio de un pago mensual o anual. En México a este pago se le conoce como “mordida” y no es otra cosa que un soborno. Dichos contratos afilian forzosamente a todos los trabajadores que laboran en esa empresa y se les llama “contratos de protección” pues, según la ley mexicana, sólo un sindicato puede tener la titularidad de la relación laboral con la empresa y, por lo tanto, al ya tener firmado un contrato, la empresa queda “protegida”. De esta forma, se puede afirmar que la ausencia de libertad sindical es un hecho grave, que dificulta a los trabajadores enfrentarse a situaciones y abusos. Los trabajadores no tienen la capacidad de poder asociarse, por lo que se vuelven más vulnerables.

CONCLUSIONES

En Jalisco, el *outsourcing* constituye una práctica común en las empresas de la electrónica. En un porcentaje muy bajo, un trabajador es reclutado de manera directa por una empresa. El aumento del trabajo subcontratado puede ser atribuido a diferentes factores. El más importante es económico. La globalización de la economía y la competencia internacional han provocado que esta forma de empleo sea una de las herramientas que permiten la flexibilización del trabajo. Por lo tanto, pudimos comprobar en nuestra hipótesis en la cual afirmamos que en los últimos años se han presentado diversos cambios en el mercado laboral de Jalisco y en las formas de acceder al mismo. Lo anterior se manifiesta en el incumplimiento de los derechos laborales, como son los bajos salarios, la inestabilidad laboral, la pérdida de prestaciones sociales (vacaciones, días de descanso, pago de maternidad, entre otros), y la desarticulación de los sindicatos, que deja a los trabajadores indefensos ante los abusos. En este contexto, los asalariados están obligados a aceptar el trabajo subcontratado, debido a una disminución en la oferta de empleo en el mercado.

De ahí que, el sindicalismo nacional y estatal enfrente el enorme reto de reorganizar este sector laboral, considerando que los trabajadores subcontratados son los más vulnerables a la explotación y pérdida de sus derechos. Por lo anterior, considerando el creciente ejercicio del *outsourcing*, es necesario regular sus actividades. Sus prácticas requieren de un marco jurídico que combine la flexibilización de las relaciones laborales con los resguardos normativos que eviten su precarización. Sin duda, el *outsourcing* refleja uno de los grandes retos que enfrentan las normas laborales.

Bibliografía

- **Bronstein Arturo S.** *La subcontratación laboral*. Ponencia presentada en el “Seminario internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio”. Santo Domingo. República Dominicana. 1999. Abril.
- **CAFOD.** Limpie su computadora. Condiciones laborales en el sector de productos electrónicos Un informe de CAFOD. 2004. www.cafod.org.uk
- **Censo Económico 2004.** Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática. www.inegi.org.mx
- **Centro de Reflexión y Acción Laboral.** Trabajadores de la Nueva Tecnología. Informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México. 2006. www.cafod.org.uk
- **Córdova Efrén.** “*Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje de las relaciones laborales?*”. En Revista Internacional del Trabajo (Ginebra). OIT. Vol. 195. No. 4. 1986. Octubre-diciembre. Pp. 431-449.
- **Echeverría Magdalena, Solís Valeria y Uribe Verónica.** El otro trabajo, el suministro de personas en las empresas. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. 1998. www.dt.gob.cl/publicaciones_laborales/cuaderno-investigacion/07/PDF
- **Echeverría Magdalena.** “*Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo*”. En Temas Laborales No. 7. Año 3. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile. 1997. www.dt.cl/publicaciones-laborales
- **González Rodríguez José de Jesús.** Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo número 8 México. D.F. Septiembre 2006.
- **López Pedroza María Guadalupe.** “*Les intermédiaires du marché du travail: acteurs incontournables. Étude Comparative des zones métropolitaines de Guadalajara et Mérida au Mexique*”. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Picardie Julio Verne, Amiens Francia. 2007. Diciembre.
- **Mertens Leonard, Wilde Roberto et al.** Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México, Serie Desarrollo Productivo. CEPAL. Santiago de Chile. 1999. www.cepal.org
- **Palacios Larios Juan José.** “*Guadalajara: Valle del Silicio Mexicano? La industria electrónica en un área que se abre a la exportación*”. Revista EURE. No. 55. Vol. XVII. Santiago de Chile. Chile. 1992. Pp.47-59.

- **Partida Rocha Raquel.** *“Sindicalismo en las maquiladoras electrónicas en Jalisco”*. En Integración regional y globalización: impactos económicos y sindicales. Raquel Partida y Jorge Carrillo coordinadores. Fundación Friedrich Ebert y Universidad de Guadalajara. Guadalajara. Jalisco. México. 2005. Pp. 185-203.
- **Reynoso Castillo Carlos.** Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México. Organización Internacional del Trabajo. México. 1999.
- **Ugarte José Luis.** *“Suministro de trabajadores y trabajo temporal. En ¿Empresas sin trabajadores?”*. En Legislación sobre las empresas de trabajo temporal. Vol. 10. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 1999.