



## Subcontratación laboral: el caso “perverso” de suministro de trabajadores en Chile

Patricia Olave Castillo\*

### Resumen

El presente trabajo abordará en general, y en particular, en el caso de Chile, el fenómeno de la subcontratación laboral en su modalidad de terciarización (o de suministro de trabajadores) como un mecanismo al que recurren las empresas para obtener fuerza de trabajo sin tener que pasar por las “engorrosas” negociaciones que implican el ser empleador directo, función que es asumida por otras empresas que proporcionan trabajadores “dispuestos” a aceptar condiciones cada vez más precarias de trabajo.



**Palabras clave:** reestructuración productiva, competitividad/productividad, subcontratación laboral, flexibilidad del trabajo, precariedad laboral.

### Introducción

En la actual fase de expansión y red despliegue capitalista, el incremento constante de la competitividad ha dado lugar a diversas estrategias empresariales para alcanzar el objetivo de incrementar la productividad y reducir al mínimo los costos de producción. Con ello se ha pretendido sortear los problemas que enfrenta la valorización del capital desde fines de la década de los sesenta del siglo recién pasado.

Estas estrategias pueden agruparse básicamente en dos niveles: uno, los cambios que realiza una empresa para organizar su proceso productivo, y dos, las modalidades que está asumiendo el uso de la fuerza de trabajo, comúnmente asociados al concepto de flexibilización laboral.

---

\* Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

En ambos casos, se trata de estrategias “adaptativas”<sup>1</sup> definidas por el capital, las que en particular en la región latinoamericana han avanzado a partir de la desregulación del mercado de trabajo, de los mecanismos institucionales instrumentados para debilitar a los sindicatos, así como a las políticas económicas neoliberales de apoyo al patrón exportador en curso.

El objetivo de este trabajo es mostrar el fenómeno de la subcontratación laboral en su modalidad de terciarización —o de suministro de trabajadores— como un mecanismo al que recurren las empresas principales (o mandantes) para obtener fuerza de trabajo sin tener que pasar por las “engorrosas” negociaciones que implican el ser empleador directo, función que es asumida por otras empresas (contratistas) que proporcionan trabajadores [Echeverría y Uribe, 1998] “dispuestos” a aceptar condiciones cada vez más precarias de trabajo.

En Chile, este fenómeno ha crecido de manera significativa en los últimos 19 años y constituye uno de los pilares fundamentales del “exitoso” modelo exportador. En este sentido, me parece importante mostrar las tendencias enunciadas a partir de este caso en concreto.

## Algunas consideraciones

Por lo general, cuando se habla de flexibilización o subcontratación laboral, se tiende a mostrar la forma concreta que asumen estas relaciones de trabajo. Sin embargo, poco se enfatiza en cuestiones que deberían estar en el centro del análisis: cómo ha cambiado la forma de producción y expansión del capital que requiere y hace posible que surjan nuevas formas en la relación capital-trabajo, es decir, en la forma de uso y contratación del mismo; cómo el Estado a través de la política económica neoliberal, y en particular, vía la política laboral ha venido apoyando la forma en que se está valorizando el capital.

Las transformaciones productivas que se están visualizando apuntan a la configuración de un nuevo modelo o patrón de reproducción liderado por grandes empresas transnacionales, las que a partir de las llamadas cadenas de valor eslabonan y articulan la producción a nivel mundial.<sup>2</sup>

Las grandes empresas transnacionales utilizan la fragmentación productiva como una estrategia de crecimiento que les permite obtener ventajas de gestión, establecer líneas de comunicación intrafirma eficientes, acceder a procedimientos más dinámicos para reaccionar rápido a los cambios en los mercados, mayor nivel de creatividad y diseño, mayor adaptabilidad tecnológica e integración de manera sistémica y complementaria a

---

<sup>1</sup> La capacidad de adaptación se refiere a los cambios o reorientaciones en la forma de fabricar nuevos productos o servicios y a los cambios en los procesos de trabajo y en las tecnologías incorporadas, que permiten a las empresas ofertar bienes y servicios de la calidad y precios que requiere la creciente competitividad internacional.

<sup>2</sup> En términos generales, se podría observar que en el centro las corporaciones están cambiando de una producción de alto volumen a una de alto valor. En vez de una pirámide, en la que el poder se concentra en las sedes de las empresas transnacionales y donde existe una cadena vertical de mando, actualmente las redes de producción global se parecen a una telaraña de empresas independientes, pero interconectadas. Las empresas del centro actúan como agentes estratégicos en el corazón de la red, controlando la información importante, las habilidades y los recursos necesarios para que la red global funcione eficientemente [Reich, 1993].

empresas de distinto tamaño y origen para la producción de partes o ensamblaje de un bien final, bajo estrictas normas de calidad y cumplimiento en los plazos de entrega [Gatto, 1990].

En general, estas transformaciones “han traído cambios acelerados en la estructuración del desarrollo desigual, tanto entre sectores como entre regiones geográficas” [Harvey, 2004: 171], dando paso a una nueva división internacional del trabajo (*NDIT*) que se expresa en “grandes desplazamientos de la industria de la transformación dentro del propio centro o hacia la periferia,” propiciando en estas últimas una creciente industrialización orientada a la exportación [Fröbel, Heinrichs y Kreye, 1981: 38].

En la periferia, esta nueva forma productiva se concreta en un doble sentido: estableciendo procesos eslabonados que dan lugar a una relación interempresa de tipo subordinada, entre la casa matriz y las empresas locales, o por procesos de ensamblaje y de maquila, que se asemejan a las antiguas “economías de enclave” por su escasa o inexistente vinculación con la economía receptora, con la diferencia de que hoy esta articulación se sustenta en una base de mayor complejidad tecnológica.

El poder y capacidad de las *ET* de controlar el conocimiento les ha posibilitado reconstruir las relaciones laborales y los sistemas de producción sobre bases sociales, económicas y geográficas totalmente diferentes, reconstrucción que implica no sólo la aparición de “nuevas” empresas industriales —que despliegan múltiples relaciones intra-empresa e intra-sectores—, sino también la reconversión o rejuvenecimiento de empresas existentes, así como mediante procesos de subcontratación,<sup>3</sup> la integración de pequeñas y medianas empresas surgidas o reestructuradas al calor de las nuevas necesidades productivas [Pérez, 1986].

Con el propósito de resolver los problemas para la valorización del capital, las *ET* se expanden hacia economías y territorios subdesarrollados para aprovechar los bajos salarios, abundante mano de obra, mayoritariamente no calificada, y también, aunque en menor grado, fuerza de trabajo calificada,<sup>4</sup> además de infraestructura (redes carreteras, portuarias, aéreas, etc.), que les permite establecer plataformas de exportación competitivas en el ámbito mundial. Así, las economías latinoamericanas están siendo “incluidas” en la nueva configuración de la economía global, aunque esta inclusión significa profundizar bajo nuevas formas la explotación redoblada del trabajo [Osorio, 2004].

El nuevo patrón exportador de especialización productiva gestado en la región, en el contexto de una exacerbación de la competencia internacional, requiere incrementar la masa de valores de uso como mecanismo para abaratar el costo de las mercancías destinadas al mercado mundial.

---

<sup>3</sup> Se entiende por subcontratación el contrato que hace una empresa a otra para que ésta realice determinadas actividades dentro de un proceso productivo [Alvarado y Vieyra, 2002].

<sup>4</sup> Los nuevos equipos de capital requieren de una nueva capacidad del trabajador para procesar información y en los casos más modernos, de tipo toyotista, tomar ciertas decisiones [Coriat, 1992]. La multiplicidad de tareas que debe desarrollar un trabajador en la nueva organización del trabajo presupone una mayor capacidad para incorporar diversos conocimientos, aunque esto no excluye la utilización de mano de obra menos calificada, o con una capacitación selectiva, como por ejemplo, en el ensamblaje de prendas de vestir o juguetes, elaboración y empaque de ciertos productos alimenticios, y en labores de mantenimiento, actividades muy difundidas en economías subdesarrolladas.

La introducción de nuevas tecnologías permite acortar los tiempos muertos y acelerar el ritmo de la producción, por lo que la elevación de la productividad favorece el incremento de la intensificación del trabajo. A ello se agregan el aumento de la jornada de trabajo, sea en el campo fabril o en el renacer del trabajo domiciliario, la explotación del trabajo infantil y femenino. Tenemos así un régimen que agudiza todos los resortes que buscan aumentar el trabajo excedente.

El neoliberalismo reposiciona al mercado —en el libre juego de la oferta y la demanda— como el agente que determinará el funcionamiento de la economía en general, lo que potencia como nunca en la historia del capitalismo el poder discrecional de los empleadores para fijar las normas y las condiciones del trabajo<sup>5</sup> y que quedan subsumidas en el concepto de *flexibilidad laboral*.<sup>6</sup>

## Flexibilidad laboral y subcontratación

El concepto de flexibilización laboral se refiere a un fenómeno que integra múltiples aspectos, para efectos de este trabajo, rescatar la diferenciación que hace la [Organización para la cooperación y el desarrollo económico](#) [OECD, 1995] entre flexibilización laboral interna y/o externa.

La *flexibilización laboral interna* se refiere a aquellas modificaciones que tienen que ver con la organización del trabajo en la misma empresa: flexibilidad en las tareas asignadas: organización variable de las horas de trabajo durante el día, semana o el año de trabajo; disponibilidad laboral y lugar donde se ubica el proceso de trabajo, etcétera.

La *flexibilidad laboral externa* se refiere fundamentalmente a las formas de “externalizar”<sup>7</sup> personal, vía empresas dedicadas a proveer trabajo y trabajadores a las empresas que demandan este servicio y puede adoptar la forma de: servicios temporales —de obreros y profesionales—; servicios especializados (consultores, *outsourcing*<sup>8</sup>); equipos de trabajo interempresa.

Desde una perspectiva marxista, lo que se estaría visualizando hoy es una combinación “más adecuada y flexible” en las formas de extracción de plusvalía, es decir, entre la forma de plusvalía relativa sintetizada en una mayor intensificación del trabajo, gracias a la incorporación de nuevas tecnologías, y plusvalía absoluta, con la prolongación de la

---

<sup>5</sup> Si bien es cierto que en los últimos años se ha intentado levantar algunas normas internacionales que velen por los derechos laborales como los Códigos de Conducta, estos tienen poca incidencia en tanto el poder de las ET en la práctica actúa por encima de cualquier regulación estatal nacional [Juárez, 2004].

<sup>6</sup> La flexibilización del trabajo, en términos del paradigma hegemónico, se refiere a la necesidad de normar y agilizar sin obstáculos institucionales el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo, e implica procesos de desreglamentación laboral y gestación de nuevas relaciones salariales [Stoper y Scott, 1990].

<sup>7</sup> El concepto de externalización hace referencia a la tendencia a “sacar fuera” actividades que antes o tradicionalmente se realizaban dentro de una empresa. Actividades que pasan a ser desarrolladas por “terceros”. Esta forma no debe confundirse con la relación que establece una empresa con proveedores de materias primas [Watanabe, 1974].

<sup>8</sup> De manera general, el *outsourcing* designaría al proceso de transferencia total de una actividad que tradicionalmente se ha realizado dentro de una empresa, a un agente externo, y puede ir desde servicios de aseo y seguridad, a trabajadores más capacitados, como operadoras de telefonía o contadores, hasta la elaboración de una parte de algún producto.

jornada de trabajo<sup>9</sup> [Harvey, 2004], que va desde la organización variable de las horas de trabajo a la forma “atípica”<sup>10</sup> de trabajo domiciliario.

La necesidad de abatir costos de producción, frente a la exacerbada competencia es el núcleo de las estrategias “flexibles” que las empresas están desarrollando respecto a la parte laboral, y es justamente desde allí donde se puede ubicar el fenómeno de la *subcontratación* en sus diversas formas.

## ¿Qué es la subcontratación?

La definición de subcontratación laboral ha constituido un tema de gran debate, fundamentalmente la de la [Organización Internacional del Trabajo](#) [OIT, 1998], pues se considera que ésta cubre una gama tan amplia de formas de contratación, o de relaciones laborales, que termina por desdibujar el perfil de este régimen de trabajo [Echeverría, Solís, Ugarte y Uribe, 2001].

En una aproximación muy general, ayuda al menos a tener clara la distinción entre dos formas básicas: subcontratación de la producción de bienes y servicios y la subcontratación (o suministro) de trabajo [Echeverría, 1997].

## Subcontratación de la producción de bienes y de prestación de servicios

Hay subcontratación de bienes “entre dos empresas cuando una de ellas, la subcontratista, se compromete a abastecer a la segunda, la contratista, de productos intermedios o finales, a partir de especificaciones técnicas precisas y eventualmente de partes o piezas, que esta última pondrá a su disposición. La empresa contratante procederá, según el caso, a integrar el producto subcontratado a su propia producción, o bien, a comercializarlo directamente” [Lanzarotti, 1986: 380].

En la subcontratación de servicios sucede algo similar. En ambos casos, la empresa contratada realiza la labor solicitada con sus propios recursos, tanto de infraestructura y materiales en general, como financieros y humanos.

Al menos en términos legales, las relaciones de trabajo en la subcontratación de la producción de bienes y de la prestación de servicios son claras. “Se establece entre la empresa ‘contratista’ y sus trabajadores. La compañía mandante o contratante no forma parte de ellas. El empleador es uno e inequívoco: aquél con el cual el trabajador suscribe contrato y de quien pasa a estar bajo su subordinación y dependencia” [Echeverría, Solís, Ugarte y Uribe, 2001: 40].

---

<sup>9</sup> La flexibilización de horarios permite a las empresas modificar los turnos que debe cumplir un trabajador de día por un turno de noche, por fin de semana, hacer uso del mismo en vacaciones, condensar el trabajo en un mayor número de horas diarias o semanales —sin que se paguen como horas extraordinarias—, etcétera. [Echeverría, 2003].

<sup>10</sup> La noción de “atípico” designa cualquier forma de contratación que no sea de tiempo completo y de duración indefinida. Entre otras, puede adoptar las formas de empleo de tiempo parcial, eventual, ya sea en un centro de trabajo o empresa, o trabajo domiciliario, etcétera.

## Suministro de trabajadores

En esta forma de subcontratación el objeto que se contrata es directamente el trabajo. La empresa mandante -o usuaria- demanda a la empresa contratista trabajadores que incorpora a su proceso productivo, el que desempeña su trabajo al igual que un trabajador que ha sido contratado de manera directa por la empresa mandante, aunque formalmente aparece como empleado de la empresa contratista.

La relación de subcontratación es siempre una relación triangular que encubre a la empresa mandante al descargarla de toda responsabilidad legal frente al trabajador.<sup>11</sup> Esta situación a dado lugar a una serie de abusos por parte de los empresarios que subcontratan en tanto quien aparece como empleador formal es el contratista”, y es éste quien se encarga de suscribir las condiciones laborales con el trabajador, y de poner término al compromiso de trabajo en caso de que el usuario así lo determine o requiera [Echeverría, Solís, Ugarte y Uribe, 2001].

En el contexto anterior no es difícil entender que es bajo la forma de subcontratación encuadrada como suministro de trabajadores, donde la precarización aparece en su máxima expresión: elevada rotación y movilidad de los trabajadores; condiciones de trabajo paupérrimas pues no cuentan con contratos formales ni prestaciones sociales, laboran sin la más mínima infraestructura en cuanto a servicios higiénicos y de seguridad de trabajo; sus salarios se ubican muy por debajo de los que perciben los trabajadores con contrato formal, ya de por sí bajos, etcétera.

## La subcontratación en Chile

La subcontratación, en particular, se vio estimulada a partir de que el *Plan Laboral*<sup>12</sup> de 1979 deroga la Ley 16.757, la cual prohibía que la producción principal y permanente de la industria, así como la reparación habitual de equipos, fueran ejecutadas con contratistas o concesionarios. Las nuevas disposiciones formalizan legalmente la posibilidad de que las empresas puedan encargar a terceros cualquier parte de sus actividades y servicios.

Sin embargo, es a partir de la crisis de 1982-1983 cuando la mayoría de las empresas — fundamentalmente las exportadoras— buscan alternativas que les permitan abatir costos, y es justamente en este punto donde la subcontratación comienza a expandirse y a crecer de manera significativa. En una primera etapa, se descentralizaron o externalizaron actividades tales como: servicios de alimentación, aseo, vigilancia, transporte, de empaque, etc., y en una segunda fase, se comenzó a encargar externamente actividades correspondientes al giro principal de la empresa.

---

<sup>11</sup> (...) es común que los trabajadores subcontratados no tengan claridad acerca de qué empresa es responsable de su seguridad ni cuáles son sus derechos legales.”

[López, 2008: 17].

<sup>12</sup> El Plan Laboral fue una de las llamadas “7 Modernizaciones” que instrumentara el gobierno militar de Augusto Pinochet, y es considerado una de las bases fundamentales del “éxito” del modelo exportador [Olave, 1997].

La subcontratación de la actividad principal es significativa en empresas que encargan actividades de su giro principal, alcanzando en 2006 32.6% del total. “Estos datos revelan que en muchos casos la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial en que determinadas actividades se externalizan en unidades profesionalizadas y tecnificadas de mayor competencia. Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su giro propio” [ENCLA, 2006: 34].

Diversas investigaciones de la Dirección del Trabajo dan cuenta de que la subcontratación es una práctica que se ha extendido de manera creciente. Según la *Encuesta Laboral* de 2006, de un total de 1 281 empresas encuestadas, 42.1% subcontrató parte de sus procesos productivos [ENCLA, 2006: 31].

También es un fenómeno que cruza a todos los sectores económicos. Por orden de importancia, tenemos que en industrias manufactureras metálicas, electricidad, gas y agua, construcción, y servicios sociales y de salud, más de la mitad de las empresas subcontratan. Entre un tercio y la mitad de empresas que subcontratan están actividades como agricultura, ganadería, caza y silvicultura, explotación de minas, industrias no metálicas, transporte, almacenamiento y comunicaciones, actividades inmobiliarias y otras actividades de servicios [ENCLA, 2006: 32-33].

## El caso “perverso” de suministro de trabajadores en Chile

Aunque el suministro de trabajadores es una práctica aún incipiente en Chile, según estudios especializados, fundamentalmente de la Dirección del Trabajo, apuntan a que se estaría convirtiendo en una tendencia que atraviesa el mercado laboral.

El ministerio del Trabajo estima que 35% de la fuerza laboral asalariada no es contratada directamente por las empresas principales, sino a través de las empresas contratistas [Lara, 2007: 19].

El suministro de personal aparece como una fórmula de contratación que paradójicamente se ha extendido en empresas oligopólicas, con alta productividad y beneficios, e intensivas en capital, como: actividades de intermediación financiera, suministro de electricidad, gas y agua, y explotación de minas y canteras [ENCLA, 2006: 40].

Pero también aparece utilizada por un porcentaje importante de empresas en agricultura, ganadería, caza y silvicultura, comercio, transportes, almacenamiento y comunicaciones, y en la industria manufacturera metálica, caracterizadas por el uso intensivo en mano de obra y con baja productividad.

Es en este sentido que el fenómeno de la utilización de la forma laboral de suministro de trabajadores adquiere significación, ya que se está convirtiendo en una estrategia que no sólo apuntaría hacia el segmento de trabajadores con baja calificación, que es donde la precariedad laboral es más palpable [ENCLA, 2006: 40].

Es interesante destacar, además, el hecho de que la demanda de trabajadores suministrados no sólo es para la realización de trabajos externos a la empresa principal o mandante. Por el contrario, una proporción significativa de estos trabajadores es incorporada a la empresa principal y laboral, y realiza las mismas tareas que los trabajadores que han sido contratados de manera formal, sólo que reciben salario mucho más bajos, y laboran sin prestaciones sociales y sin condiciones adecuadas de trabajo.

Esta situación puede ser entendida en el contexto de que, dada la forma de triangulación en las relaciones laborales (empresa contratista- empresa mandante-trabajadores), el empleador real (contratista) no está presente en el lugar donde se desarrolla el trabajo, con lo cual no tiene ningún control sobre las condiciones laborales, lo que perjudica enormemente al trabajador, particularmente en situaciones de accidentes del trabajo.

Además, la precarización se hace más patente si se tiene en cuenta que el trabajador suministrado, en tanto pertenece a la empresa contratista y no a la empresa donde realmente desarrolla su trabajo, no puede integrar a los sindicatos de la empresa principal, por lo que no tiene derecho a la negociación colectiva.

## Conclusiones

La subcontratación es una experiencia que se desarrollado a partir de la instrumentación del modelo neoliberal de relaciones laborales.

En Chile, en particular, la expansión de la subcontratación se ha visto favorecida por los cambios en materia de legislación laboral iniciados por la dictadura militar. A pesar de que los gobiernos democráticos han impulsado algunas reformas, en lo sustancial se han mantenido condiciones institucionales que favorecen esta forma laboral que se ubica en el centro de la competitividad del modelo exportador.

La externalización de la producción ha permitido a las empresas, a veces de manera abierta, otras tantas soterradas, evadir problemas laborales y tributarios, muy acorde con el objetivo de reducir al máximo los costes productivos en un contexto de elevada competitividad internacional.

La forma de “suministro de trabajadores” es la expresión más “perversa” de la explotación capitalista. La forma triangular de relación de trabajo (empresa suministradora-empresa usuaria o mandante-trabajadores) deja en una zona totalmente oscura quién es el responsable de respetar los derechos laborales de los trabajadores.

Si la precarización del trabajo es una tendencia que afecta a un porcentaje importante de los trabajadores, en esta fase de globalización, se muestra de manera profundizada en el régimen de suministro de trabajadores. Es una práctica común el que los trabajadores suministrados laboren en el mismo lugar y desarrollen las mismas actividades que los trabajadores contratados formalmente, sin embargo, reciben un salario mucho menor y no tienen condiciones adecuadas de seguridad y protección laboral, además carecen de seguridad social.



## Bibliografía

- Alvarado, C. y A. Vieyra, 2002. “*La subcontratación de las grandes empresas de la confección en la zona metropolitana de la Ciudad de México*”, revista *Problemas del Desarrollo*, vol. 33, núm. 130, IIEc-UNAM, julio-septiembre.
- Coriat, B. 1992. *Pensar al revés (Trabajo y organización en la empresa japonesa)*, México/España, Siglo XXI.
- Echeverría, M., 1997. *Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo, temas laborales, año 3, núm. 7, Dirección del trabajo, Santiago- Chile.*
- Echeverría, M., 2003. *Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral, Colección Ideas, núm. 29, marzo, Santiago-Chile.*
- Echeverría, M. y V. Uribe, 1998. *Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación, OIT, Santiago, Chile.*
- Echeverría, M., V. Solís, J. L. Ugarte, y Uribe, V., 2001. *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Cuadernos de Investigación núm. 7. Santiago de Chile.*
- ENCLA 2006. *Informe de resultados. Quinta Encuesta Laboral. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, División de Estudios, Santiago.*
- Fröbel, F., J. Heinrichs, O. Kreye, 1981. *La nueva División Internacional del Trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo, Ed. Siglo XXI, México, D. F.*
- Gatto, F.,1990. “*Cambio tecnológico neofordista y reorganización productiva. Primeras reflexiones sobre sus implicaciones territoriales*”, en *Revolución tecnológica y reestructuración productiva: Impactos y desafíos territoriales. Alburquerque, De Matos y Jordán, editores, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, Argentina.*

- Harvey, D., 2004. *La condición de la posmodernidad. Investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrurtu Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Lanzarotti, M., 1986. “Realidad y perspectivas de la subcontratación internacional”, en *El sistema internacional y América Latina: La tercera revolución industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, Coord. Carlos Ominami, RIAL, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.
- Lara, C., 2007. *La subcontratación en Chile: De la nueva ley a la movilización de los trabajadores*, Mimeo, Universidad ARCIS, Santiago de Chile.
- López, D., 2008. *Subcontratación y conflictos laborales: Un creciente descontento en el trabajo*, Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Dialogo Social, Universidad Central, Santiago de Chile.
- OIT 1998. *Proyecto de Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación*, Santiago de Chile.
- Olave, P. 1997. *El proyecto neoliberal en Chile y la construcción de una nueva economía*, Ed. El Caballito, México, D. F.
- Osorio, J., 2004. *Crítica de la economía vulgar. Reproducción del capital y dependencia*, Ed. UAZ- Porrúa, México.
- Pérez, C., 1986. “Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto”, en *La tercera Revolución Industrial*, C. Ominami, coord. RIAL-GEL editores, Buenos Aires, Argentina.
- Reich, R., 1993. *El Trabajo de las Naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Javier Vergara Editor S. A., Buenos Aires.
- Rifkin, J., 1996. *El fin del trabajo*, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Stoper, M. y Scott, A., 1990. “La organización del y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm 3, OIT, Ginebra.

Watanabe, S., 1974, “*Reflexiones sobre las políticas aplicadas actualmente para promover las pequeñas empresas y la subcontratación*”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 90, OIT, Ginebra.

Williamson, J, 1990. *El cambio en las políticas económicas de América Latina*. Gernika, 1a Edición, México.