

Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en Jalisco

Raquel Partida Rocha*

Resumen: Este artículo, tiene el propósito de mostrar las nuevas formas de trabajo en Jalisco, fundamentado en la subcontratación vía las Agencias de Colocación (AC). Se parte del supuesto que la reestructuración productiva originada en los años ochenta, provocó la flexibilidad en el empleo y esto dio lugar a la aparición del trabajo temporal y subcontratado a través de las AC. El documento pretende abrir la discusión y aportar algunos elementos sobre el tema. El texto se divide en tres apartados: en el primero se presentan algunas referencias respecto a las AC; en el segundo se realiza una caracterización de la definición de la subcontratación; y en el tercero se presenta un apartado de las AC en Jalisco.

Palabras clave: trabajo en Jalisco, reestructuración productiva, flexibilidad laboral, empleo, subcontratación.

Abstract: The purpose of this article is to show the new forms of labor in Jalisco, which is based on subcontracting via the Employment Agencies (EAS). The starting point is the assumption that the productive restructuring

* Profesora Investigadora Titular C del Departamento de Estudios Sociourbanos (DEsu) de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: raqueludg@hotmail.com

which originated in the 1980s caused job flexibility, and this gave rise to the emergence of temporary and subcontracted work through the EAS. The document attempts to start a discussion, contributing some elements to the subject. This text is divided into three sections: in the first some references about the employment agencies are presented; in the second section a definition of subcontracting is characterized, and the third section is devoted to the EAS in Jalisco.

Key words: jobs in Jalisco, productive restructuring, labor flexibility, employment, subcontracting.

Introducción

La reestructuración productiva en Jalisco originada durante los años ochenta, provocó un esquema de trabajo distinto al tradicional (con contratos colectivos, antigüedad, prestaciones, horarios fijos, etcétera), a uno de flexibilidad del empleo con una relación laboral sin contrato colectivo, sin seguridad ni estabilidad en el trabajo. Con dicha flexibilidad, se han creado nuevos trabajadores: los temporales y los subcontratados (Carnoy, Castells y Benner, 1997:36). El trabajo temporal se define por reducir empleados de planta; por la inexistencia de estabilidad laboral; por contar con un contrato referido a servicios extraordinarios de la empresa; la prestación de servicios corresponde a la obra o tarea determinada; los materiales y las herramientas de trabajo son propiedad de una Empresa Usuaria (EU);¹ además, le hacen los descuentos de ley para financiar las diversas prestaciones sociales (Martínez y Tokman, 1999). Por otra parte, el trabajo subcontratado es aquél en el que se establecen relaciones entre dos empresas (una usuaria u otra de colocación) donde una

¹ La Empresa Usuaria es la que utiliza los servicios del trabajo temporal o subcontratado.

encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o prestación de determinados servicios, que la segunda empresa se compromete a llevar a cabo por cuenta y riesgo, con recursos financieros propios. En este caso, se establece una relación comercial entre dos unidades económicas, en donde una compra y la otra vende servicios (Echeverría et.al, 1998: 37).

De acuerdo con Ugarte (1999), las diferencias entre el trabajo temporal y el trabajo subcontratado son las siguientes: a) la potestad de mando en el trabajo temporal es ejercida por la empresa usuaria, mientras que en el subcontratado el suministro es practicado efectivamente por la empresa contratista o subcontratista; b) en el trabajo temporal la prestación de servicios del trabajador suministrado corresponde precisamente a la obra o faena de la empresa usuaria, cosa que en la subcontratación la prestación de servicios del trabajador se comprende dentro de la ejecución de una obra del subcontratista para la empresa receptora o principal; c) en el trabajo temporal, 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 temporal la relación laboral directa (empresa suministradora-empresa usuaria-trabajadores) y en la subcontratación la relación laboral puede importar tanto una relación triangular de trabajo (empresa principal- empresa contratista- trabajadores) (Ugarte, 1999:16-17).

El trabajo subcontratado es el que en esta ocasión nos atañe analizar, debido a su incremento en los últimos años en Jalisco, pues ha llegado a proporcionar alrededor de 60,000 empleos, además de que en la actualidad es uno de los mecanismos que más fuentes de empleo ha generado en la entidad, pues de cada diez empresas en Jalisco siete reclutan la planta de trabajadores por las empresas subcontratistas (Mural, enero 5 de 2001).

El trabajo subcontratado en la industria manufacturera de Jalisco aparece a finales de los ochenta y principios de los noventa, cuando la firma electrónica IBM inicia una reestructuración e instalación de nuevos esquemas de trabajo. En efecto, las electrónicas han contado con un esquema de suministro y subcontratación desde entonces

(Dussel, 1999). En Jalisco, la industria electrónica es la que más ha optado por subcontratar a través de las Agencias de Colocación (Ac).² Las AC juegan un papel fundamental en el mercado laboral actual, pues son las encargadas de suministrar personal, pero, además, tienen la función de captar la fuerza de trabajo y seleccionarla para distintas tareas: operarios, oficinistas, pespuntadores, empleados domésticos, albañiles, limpieza, etcétera.

La oferta de las AC cada vez es mayor, en donde cada individuo tiene la libertad de elegir una o varias agencias y/o rotar entre ellas. El trabajador de AC firma un contrato individual de servicios por obra determinada, en donde se especifica que el empleado debe laborar en donde la AC le designe. La AC proporciona el puesto, las prestaciones y los salarios. Por cada trabajador la agencia obtiene un pago fijo de la EU, el empleado subcontratado no retribuye a la agencia ninguna comisión (en contraste a las bolsas de trabajo).

Las AC han dado origen a una triangulación de las relaciones laborales, pues ya no es necesario que un obrero sea contratado directamente por una fábrica, sino que ahora se emplea con la empresa de colocación de personal para cumplir tareas para un tercero. Esta situación laboral se denomina de tercerización, externalización, desconcentración productiva y/o de subcontratación. Son conceptos que apuntan principalmente a explicar la flexibilización y descentralización de las actividades que antes se desarrollaban internamente en la estructura de las empresas.

La tercerización, pone el acento en la idea de transferencia, lo que antes era realizado dentro de la empresa bajo un régimen de derecho laboral, hacia afuera, y jurídico diferente. Esta tercerización, consiste en delegar las tareas que antes eran desarrolladas dentro de la empresa tales como: el administrar el departamento de recursos humanos, el comedor, el transporte, entre otros. Ahora, estos servicios son proporcionados por terceros (Echeverría, Solis y Uribe,

² En nuestro país, la tercerización y la flexibilidad del empleo se evidencia desde mediados de la década de los años ochenta, según un estudio de García, Mertens y Wilde (1999). El trabajo subcontratado en el país se inicia principalmente en la industria de la construcción, la confección, la siderúrgica y en el sector servicios —concretamente en las empresas aseguradoras—. El primer trabajo subcontratado que se encuentra en la región es el de la industria de la construcción.

1998:5). La tercerización es una expresión de adaptación a la flexibilidad que se materializa a través de las AC, de ahí que ahora los antiguos departamentos de recursos humanos hayan sido relegados dentro de la estructura de la empresa y suplantados por un tercero.

Hoy, las AC son las encargadas de los departamentos de personal, los cuales se facultan para el reclutamiento y selección de los recursos humanos en diferentes puestos de la planta, que pueden ir desde la vigilancia, el comedor, la limpieza, pero sobre todo de la manufactura. Para la EU, la idea de utilizar los servicios de un tercero es conveniente por la amplia movilidad que le permite, pues solo emplea el número de trabajadores en el lugar, en el momento y en el costo que requiere. Además, el utilizar este servicio les permite concentrarse en las tareas de producción, y dejan a la AC que se encargue del suministro de personal. Este esquema es idóneo para la EU, pues la alta flexibilidad generada y los bajos costos de operación de la mano de obra son excelentes puntos para que las industrias en la región sean competitivas.

En el interés de conocer este trabajo de subcontrato vía las AC en Jalisco, se cuestiona lo siguiente: ¿cómo se presenta el trabajo subcontratado en las agencias de colocación? Se parte del supuesto de que Jalisco sufrió un proceso de reestructuración productiva desde mediados de la década de los años ochenta y principios de los noventa, lo que produjo un efecto de flexibilidad del empleo. El desarrollo de la flexibilidad generó la subcontratación en las AC, lo que dio lugar a nuevas relaciones laborales en la región que se caracterizaron por la reducción de las prestaciones sociales, la nula participación sindical y los salarios bajos. Existe precarización del empleo, sustentado en las pocas garantías en el trabajo y en el ingreso y cuenta con pocas perspectivas de mejora.

Así, se tiene el objetivo de exponer, en una etapa exploratoria, en qué consiste el trabajo subcontratado de las AC en Jalisco. Es importante señalar que el asunto del trabajo subcontratado vía las AC ha sido poco estudiado en nuestro país; además, aún no existen datos bibliográficos ni estadísticos que permitan un análisis más completo. Por ello, lo que se presenta aquí, es un avance preliminar de la investigación que actualmente se realiza. La pretensión de este documento, es abrir la discusión en búsqueda de más elementos sobre

el tema. No obstante, se pueden señalar algunas notas metodológicas. Los datos de las AC que se obtuvieron fueron a dos niveles: primero en las EU y, segundo, en las mismas AC. Se aplicó una encuesta directamente en las EU que más emplean el trabajo subcontratado, que es el caso de las electrónicas, en las cuales se usaron doce cuestionarios. Referente a las AC, se realizó una encuesta por teléfono, en donde se ubicaron a las agencias y los servicios que ofrecen, así se detectaron aproximadamente 65 negociaciones localizadas en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). A pesar de reconocer algunas limitantes, se cree oportuno dar a conocer los resultados hasta ahora encontrados. El texto se divide en tres apartados: el primero muestra una breve discusión sobre la AC; en el segundo, se realiza una caracterización de la definición de la subcontratación; en el tercer apartado, se describe el proceso de las agencias de colocación en Jalisco. Se finaliza con algunos comentarios generales.

Las Agencias de Colocación

Hay que comentar que la subcontratación a través de las AC en algunas partes del mundo ya ha sido regulada por la legislación laboral, como en el caso de España, que en 1995 aprobó a las AC pero sin fines lucrativos; la remuneración que percibe del empresario o trabajador se limita a cubrir los gastos por los servicios prestados. En países como el nuestro existe, pero la Ley Federal del Trabajo aún no la ha contemplado como una nueva forma de trabajo, ni tiene un apartado especial que garantice la correcta operatividad.

El punto es que para entender a las AC, hay que definir primero que son éstas y qué categorías representan. Para Albizu (1997) las AC son entendidas como las negociaciones encaminadas a proporcionar una colocación dentro del mercado laboral. Las empresas que buscan un trabajador acuden a las AC para aportar el perfil de la persona que desean contratar. Las agencias recogen la petición y se dan a la tarea de conseguir los candidatos idóneos del cliente. Para Beltrán (1999), este tipo de trabajo está sumergido en la economía informal, el trabajo a domicilio, el trabajo a tiempo parcial, el tra-

bajo temporal o duración determinada, el autónomo y el teletrabajo; las define como formas de empleo atípico, el cual se refiere aquel que emerge a partir de la década de los ochenta como tendencia dominante, oponiéndose a las formas tradicionales, que se han venido consolidando en el contexto euro-occidental a partir de la Segunda Guerra Mundial. Las formas atípicas del empleo estuvieron asociadas al fordismo del Estado de Bienestar y sus características principales son la relación laboral, la jornada laboral completa, la estabilidad del puesto de trabajo, la separación entre vivienda y lugar de trabajo (Beltrán, 1999:80). Para otros, como en algunos lugares de América Latina, en concreto en Chile, donde desde los años ochenta se estableció el trabajo subcontratado a través de las AC, se define como una relación entre tres partes: un trabajador, un usuario y un suministrador de ese trabajo. También Ugarte (1999) ha estudiado el tema, quien señala que la AC es un ente de intermediación laboral, cuya función es poner en contacto la oferta de empleo con un demandante. En Argentina, las AC también surgen desde los ochenta y han sido estudiadas tanto por juristas como por sociólogos; por ejemplo, para Vallejo (1983) las AC tienen la función y el compromiso de sólo acercar la oferta y la demanda del trabajo a una EU. Mientras que para Neffá (1985), se trata de empresas de reclutamiento de personal que se pone a disposición de la EU, quien determina el proceso de trabajo, mientras que la primera se encarga de la gestión de la fuerza de trabajo. En Brasil el asunto también ya ha sido cuestionado, sobre todo en la industria de la construcción, como lo apunta Saboia (1997): las AC son empresas subcontratadoras que sirven para reducir los gastos de operación de una empresa principal. En México, como antes se dijo (hasta ahora, de lo que se ha revisado de la literatura sobre el tema), no se ha encontrado ninguna referencia sobre el asunto, salvo los comentarios de colegas que empiezan a percibir el fenómeno de la subcontratación a través de las AC, como Huberto Juárez en la industria automotriz de Puebla.

De estas definiciones, de las cuales al parecer hay una coincidencia, se puede señalar que para este estudio las AC son empresas que reclutan, seleccionan y venden mano de obra a un tercero o empresa, con la autorización de un trabajador. Se considera que proporcionan un trabajo precario que no garantiza la estabilidad en el empleo,

no genera antigüedad y proporciona salarios bajos. Creemos así que las AC reúnen ciertas características. En primer lugar, es una figura operativa del suministro de personal subcontratado materializado. En segundo, las AC surgieron en un marco de estrategias competitivas y de productividad impulsadas durante los últimos años, que repercutieron de un modo favorable sobre la generación de empleo. En tercero, estas agencias han tenido impacto básicamente en el aumento de los ritmos de producción, acompañado de una introducción de prácticas tayloristas en algunos procesos y puestos de trabajo, lo que ha incentivado un incremento de supervisores y capataces, y, por otro lado, ha dado una tendencia al refuerzo de personal técnico-profesional.

En cuarto lugar, las AC han representado para las EU un esquema exitoso, pues al operar bajo este esquema obtienen ventajas significativas tales como la capacidad de reubicación de trabajadores en diferentes funciones o departamentos de una fábrica; la libertad para aumentar o disminuir personal de planta sin grandes trabas legales, y la posibilidad de convertir contratos salariales en comerciales. Les permite también reducir el salario y elevar el componente variable que depende del rendimiento de los trabajadores, además de que el empleador usuario disminuye sus obligaciones administrativas al confiar al subcontratista tareas como efectuar los pagos, ocuparse de anotar los días trabajados y llenar formularios, responsabilizarse del transporte, alojamiento y préstamos en forma de anticipos sobre los salarios. En la práctica, los suministradores tienden a considerar que el riesgo es mínimo (Egger, 1997: 8).

Un quinto aspecto es que también se reconoce que para la empresa usuaria son rentables, pero para los trabajadores se trata de un retroceso al perder una relación directa con la empresa, pérdida también de la representación sindical y la inestabilidad en el empleo, entre otros aspectos.

En sexto lugar, la AC es para prestar el servicio en otro negocio, pero sus trabajadores permanecen formalmente como empleados de la primera. Por lo tanto, en esta figura la relación habitual directa entre empleador y trabajador se ve intermediada por un tercero. Este nuevo invitado en la relación laboral puede ser desde una persona física cualquiera hasta una empresa con alta formalidad. El su-

ministrador vende un servicio que consiste, por un lado, en vincular al trabajador con una empresa que requiere de su quehacer y, por otro, retener para sí la calidad formal de empleador (Echeverría, et. al. 1998: 28).

Por lo general, estas AC reúnen una variada gama de compañías que prestan un número de servicios por subcontratación, entre ellos se tienen los de publicidad, informatización y tratamiento de datos, informes comerciales y gestión de créditos al consumo, vigilancia, servicios a locales y edificios, y administración de personal. Los empleados en actividades manufactureras subcontratadas, constituyen una elevada proporción del conjunto de trabajadores (Carnoy, Castells y Benner, 1997:40).

En suma, el papel fundamental de las AC es que se convierten en los centros de coordinación de todas las acciones encaminadas a conseguir una colocación: desde el análisis del mercado laboral, con atención individualizada, hasta la entrevista ocupacional y el impulso de iniciativas, entre otras tareas (Albizu, 1997:33). La AC tiene la capacidad para proporcionar servicios integrados para el empleo y reducir costos sociales y salariales a las EU. Es una evidente tendencia de las economías organizadas en el mercado globalizado; es la flexibilización del trabajo a través de las nuevas instituciones laborales que tienden a disminuir los costos salariales a los capitales empresariales y promover cada vez más el trabajo flexible vía la subcontratación.

Por último, conviene concluir esta sección señalando algunas diferencias que existen entre las AC subcontratadoras y la Industria Maquiladora de Exportación (IME). Sólo por nombrar algunas de las más notorias: mientras que la AC recluta y selecciona personal para un tercero, la IME puede contratar directamente en la empresa; entre tanto en las AC los trabajadores no tienen un sindicato, las IME por lo general tiene sindicato o un representante. Por otro lado, las AC cuentan con contratos de servicios y las IME firman contratos colectivos; los trabajadores de las AC tienen una relación con terceros, la IME presenta una relación directa; en las AC el salario es pagado por ellas mismas, mientras que la IME lo paga directamente. Además, la AC vende su fuerza de trabajo a empresas nacionales, transnacionales y maquiladoras.

Cuadro 1

Diferencias entre la AC y la IME

Agencias de Colocación	Maquiladoras
1. Recluta y selecciona para un tercero 2. Los trabajadores no tienen sindicato 3. Contratos de servicios individuales 4. Es intermediaria 5. El salario es pagado en la AC 6. Prestaciones sociales de ley son pagadas por la AC	1. Personal contratado directamente 2. Los trabajadores cuentan generalmente con un sindicato 3. Contratos colectivos 4. Relación directa con el trabajador 5. El salario es pagado directamente 6. Prestaciones sociales pagadas directamente por la IME

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de investigación.

El trabajo subcontratado

¿Qué es el trabajo subcontratado? Actualmente, según los estudios realizados en ciudades latinoamericanas, se documentan dos principales formas de utilización de trabajadores por las empresas modernas: la contratación directa de trabajadores ocasionales y la subcontratación de empresas informales. Los mecanismos de subcontratación y el uso del trabajo ocasional desempeñan un papel significativo en muchos sectores industriales, pero principalmente en aquellos que se encuentran sujetos a un alto grado de fluctuación y que emplean grandes proporciones de trabajadores no calificados o semi-calificados (Portes, 1995: 64). Ahora, la gestión del personal en las empresas pasa por la movilidad interna y la organización de la formación permanente de la contratación y, para puestos de trabajo menos calificados, por un encargo externo de ciertas tareas, a través de la subcontratación. Esta reorganización del empleo, señala el paso de un periodo donde la demanda de bienes y productos normalizados fue dominante a otro donde la demanda de servicios o bienes de alto valor añadido se vuelve esencial (Bailleau, 1991:44-45).

La subcontratación se constituye en una respuesta de adaptación de las empresas, a nivel de la organización del proceso productivo, frente a los nuevos requerimientos que impone un contexto de mayor competencia. Ello involucra cambios en la división (social) del trabajo y por lo tanto su efecto se aplica sobre un conjunto de instituciones laborales. La externalización o tercerización de funciones de las firmas es nueva en el país y parece que existe evidencia que va adquirir mayor importancia.

Para definir el trabajo subcontratado, se puede iniciar con la revisión de algunos autores como Egger (1997), quien señala que el trabajo subcontratado da cuenta de la forma de ser empleados mercantilmente, para proporcionar uno o más labores durante un periodo determinado. Los dueños de mano de obra tienden a escoger solamente a los trabajadores capacitados para un puesto determinado, la estabilidad en el empleo de estos contratados es escasa, el porcentaje de afiliados a los sindicatos es baja y existe la dificultad en los sindicatos por afiliarlos. De acuerdo con Egger, depende del contexto en que se desarrolla el trabajo subcontratado para la percepción de las ventajas que supone tiene para los empleadores. Va a depender mucho de la situación de cada país, incluidos el marco legal, las características de la industria y los niveles salariales. Por lo general, el trabajo subcontratado es perjudicial para los obreros pero atractivo para los empleadores. Así, la subcontratación se define más bien como una forma mercantil en que se vende el trabajo y que es perjudicial para los individuos, en todos los órdenes, tanto en el aspecto salarial como en la organización gremial (Egger, 1997:7- 9).

Para Neffá (1985), el trabajo subcontratado cuenta con algunas características esenciales: la precariedad y la inestabilidad. Con la subcontratación aparece una relación triangular que sustituye la clásica relación bilateral trabajador-empleador. El empleador es disociado entre el empleador real y el empleador legal, combinado con la noción de descentralización con la atribución de poder dejar sin efecto el contrato de trabajo. La EU contrata los servicios remunerados de una empresa de trabajo temporal, la cual se encarga de seleccionar, reclutar, administrar y poner a disposición de la EU la fuerza de trabajo que ésta necesita durante un tiempo determinado. La AC fija los salarios y demás beneficios, abonándolos en contrapartida de

la tarea ejecutada de conformidad con la EU. Existe una relación ágil entre las AC y la EU. Los trabajadores subcontratados son obreros precarios al alquilar la fuerza de trabajo por el tiempo limitado, y por el pago que tiene lugar cuando ya ha sido utilizada y sólo por el tiempo efectivo de su uso. El trabajador no tiene ninguna participación en el contrato establecido entre la AC y la EU, hasta el punto de que cuando el mismo se celebra no se sabe aún con cual empresa se va a trabajar (Neffá, 1985:101-102). Según Neffá la precariedad está condicionada por el comportamiento de las siguientes variables:

1. El mercado de trabajo esencialmente responde a las modalidades que adopta la desocupación en la región donde vive habitualmente el trabajador.
2. La estructura y el funcionamiento de los mercados nacionales e internacionales.
3. La administración del trabajo tiene asignada formalmente una función importante pero que es de difícil cumplimiento, para asegurar la legislación laboral, social y provisional, en materia de estabilidad del empleo, para evitar que haya fraude, simulación o evasión de responsabilidades.
4. El sistema de relaciones profesionales puede incidir relativamente para superar las contradicciones entre, por una parte, el derecho de los trabajadores a un empleo estable y, por otra, la tendencia de los empleadores a reducir los costos laborales y hacer más flexible la gestión de la fuerza de trabajo" (Neffá, 1985:103-104).

De esta definición, sin duda, resalta el aspecto social y el deterioro del trabajo debido a la precarización del empleo subcontratado, el cual se encuentra sujeto al comportamiento del mercado nacional e internacional, además de centrar el análisis en la estructura del mercado de trabajo.

En otro sentido, Palomino y Díaz (1999) retoman la definición del régimen de trabajo en subcontratación, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (oIT). Ésta consiste en la combinación de las nociones de dependencia y subordinación laboral, a partir de dos dimensiones. Una se vincula con el aspecto contratac-

tual de relación de trabajo: el asalariado es dependiente, en el sentido que el trabajador no vende la fuerza de trabajo independiente, sino el producto o resultado de su aplicación, y asigna un precio al producto/servicio realizado. La segunda dimensión se refiere a la organización del trabajo, en la que el trabajador se subordina al empleador: acepta que la labor sea orientada, dirigida y supervisada por éste o por quien funcione en la organización como representante —sea jefe, gerente o supervisor—. Por lo tanto, el trabajador en régimen de subcontratación está subordinado a la empresa que lo contrata, pero no es empleado de la misma.

Para comprender un poco más, quien trabaja en régimen de subcontratación está sujeto a la subordinación desde el punto de vista de la organización, pero no se sitúa en una relación de dependencia contractual y es considerado, inversamente, como un trabajador independiente (Palomino y Díaz, 1999).

En cambio, para Echeverría et. al. (1998), el término se utiliza más bien para referirse a condiciones de empleo distintas. Básicamente indica que la subcontratación es considerada como de producción de bienes o la prestación de servicios; se trata del ámbito de las relaciones que se establecen entre dos empresas en donde una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o prestación de determinados servicios que la segunda empresa se compromete a llevar a cabo por cuenta y riesgo, con recursos financieros propios. En este caso se establece una relación comercial entre dos unidades económicas, en donde una compra y la otra vende los servicios (Echeverría, et. al. 1998: 37).

Para nosotros una característica es que no es una empresa de bienes sino de suministro de trabajo, específicamente de obreros. Es decir, la subcontratación de trabajadores, en términos contractuales, asume muchas formas de una relación comercial, entre la empresa que utiliza los servicios efectivos del trabajo y una segunda empresa que presta el servicio de suministrar trabajadores, en principio es un servicio de colocación de empleo. Sin duda, la subcontratación tiene consecuencias sobre las relaciones y condiciones de trabajo básicamente en el tiempo, debido a la temporalidad y eventualidad.

De las definiciones aquí expuestas, y en el afán de responder la pregunta inicial del apartado, se puede señalar que el trabajo subcontratado no es la venta de bienes o servicios, sino que es la adquisición directa de trabajadores a través de las AC. El trabajo subcontratado es un apoyo de las agencias de colocación. Como dice Velásquez (1993), la subcontratación constituye una modalidad particular dentro de un conjunto posible de encadenamientos productivos, entendidos como "todas las relaciones entre firmas en actividades complementarias que son ajenas a las características normales de un mercado competitivo y que afectan su desempeño económico". La subcontratación es posible visualizarla como un recorte dentro de un continuo de relaciones entre las firmas y los proveedores. En principio todas estas parten de la situación en que una firma solicita a un productor independiente la realización de una fracción del proceso necesario para la fabricación del bien, de acuerdo a determinadas especificaciones o planos provistos por la primera.

En Jalisco, el trabajo subcontratado en estos términos aparece a través de las AC. Lo que se considera es que la subcontracción se disfraza en las AC, las cuales son empresas legales sin regulación que se encuentran en la posibilidad abierta de violar los derechos de los trabajadores, de comercializar el trabajo en contra de la ley, de tal manera que no se pueden proporcionar garantías de protección a los empleados.

Las Agencias de Colocación en Jalisco

Los servicios de AC con los que cuenta Jalisco datan desde finales de la década de los ochenta y principios de los noventa (como se dijo en la introducción). Estas AC han sido principalmente útiles para la industria electrónica en la región. La electrónica se ha perfilado como una de las actividades de repunte, ya que actualmente se considera la primera operación productiva con mayor ingreso al Producto Interno Bruto (PIB) en el estado. Esta industria en 1996 representó una aportación de 63 425 419 (miles de pesos a precios de 1993) (Anuario Estadístico del Estado de Jalisco, 1999:404). Además, la electrónica cuenta con 80 industrias que generan aproximadamen-

te 100 mil empleos directos e indirectos (representa el 3.6% de la mano de obra ocupada en la entidad). Las firmas más conocidas son las relacionadas con la industria del cómputo: sci Systems, Vogt, Cherokee, Motorola, Simens, Kodak, Natstell, IBM, Intel, Hewlett Packard, Mitel, Computación xxi, Jabil, Phoenix, Solectrón, por señalar algunas.

Principalmente, la electrónica está compuesta de capital estadounidense transnacional; le sigue la inversión asiática, alemana y mexicana respectivamente. Venden esencialmente al mercado externo a través de la exportación, productos como tarjetas, contestadores telefónicos, relevadores, circuitos telefónicos, supresores, cables, partes plásticas, computadoras, entre otros. La industria electrónica se ha diversificado y potencializado al mercado global, de acuerdo con los programas de fomento a la exportación, por ejemplo, el Programa de Importación Temporal para la Exportación (PITEX), y el Programa de Empresas Altamente Exportadoras (ALTEX). En suma, se puede señalar que el crecimiento de la electrónica en la entidad ha sido muy considerable, sobre todo en los últimos seis años.

Por otro lado, en 1991 se implementó el Programa Nacional de Capacitación y Prevención Social (STYPS), en el cual se impulsó la productividad y la flexibilidad de las empresas, y para lo cual se propusieron algunas líneas de acción, entre las que destacan los programas de capacitación con criterios de flexibilidad y la adhesión de empresas a los sistemas y programas orientados a la flexibilidad. La STYPS creó programas de formación y actualización gerencial con el propósito de estimular una nueva dinámica de la administración de las empresas consistente con los objetivos de mayor productividad, mejoramiento continuo de la calidad, elevación de las capacidades de los recursos humanos y mayor participación de los mismos en la consecuencia de los objetivos de la empresa (Diario Oficial, junio 20 de 1991).

Es decir, desde hace una década se realizaron esfuerzos de transformación en el trabajo, como parte de una política federal y estatal. A mediados de los noventa, el gobierno del estado impulsó un programa local de desarrollo de proveedores nacionales e internacionales del cómputo. Esto estimuló una política de sustitución de importaciones de los insumos y la realización de una cadena pro-

ductiva en esta industria. Precisamente, se realizó una importante inversión para el desarrollo de proveedores tanto de bienes como de trabajadores.

En ese mismo sentido, el 5 de octubre de 1995 el Gobierno del Estado de Jalisco, los sindicatos y las empresas acordaron el Plan Estatal 1995-2001, en el cual se logró firmar un convenio de coordinación y colaboración denominado Alianza para la Reactivación Económica de Jalisco, con el objetivo de contar con un entorno económico de crecimiento que incidiera de manera efectiva en la recuperación de empleos. El papel del Estado fue fundamental, pues alentó el trabajo subcontratado vía las ac. Igualmente, impulsó la Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco (LFEEJ) (1997), la cual propuso el apoyo al desarrollo económico de la región, paralelo al proyecto del gobierno federal. Los objetivos primordiales de esta ley fueron la generación masiva de empleos, la inversión extranjera directa y estimular las exportaciones. De acuerdo con esta ley, se otorgarían incentivos a los inversionistas que promovieran los siguientes aspectos:

- Creación de empleos (temporales, de planta y subcontratados)
- Fortalecer las cadenas productivas
- Favorecer las zonas prioritarias de inversión

En ese mismo sentido, se llevaron a cabo programas para crear empleos temporales, como el proyecto de Generación de Microempresas (Gemicro), que ofreció financiamiento a las micro, pequeñas y medianas empresas y fomentó la subcontratación de empresas por parte del Fondo de Desarrollo Empresarial (Fojal) (Dussel, 1999:37). Entre los puntos más importantes se les otorgó el beneficio del 2% sobre nóminas, la generación de un fondo de 45 millones de pesos con recursos estatales y federales para llevar a cabo el programa Gemicro. Con este programa, se logró incrementar el empleo en Jalisco. Por ejemplo, la evolución del número de trabajadores asegurados permanentes en Jalisco pasó de 727,910 en diciembre de 1996 a 850,961 para diciembre de 1997; para el siguiente año, en 1998, alcanzó una cifra de 920,472 y para 1999

obtuvieron cerca de los 100,000 empleos como se expone en el cuadro 2 (Quinto Informe de Gobierno de Jalisco, 2000:93).

Cuadro 2
Empleos en Jalisco en los últimos cuatro años

Año	Número de trabajadores
1996	727,910
1997	850,961
1998	920,472
1999	100,000

Fuente: Informe de Gobierno de Jalisco de 2000.

La característica de estos nuevos empleos es que la mayoría eran trabajos subcontratados, es decir, que son contratados a través de las AC. Estos datos se pueden reforzar, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), pues en 1998 Jalisco tenía una población ocupada de 2,739,897, de la cual el 31.1% poseía empleos de servicios y el 22.1% de manufactura (ENE, 1998:17). Es decir, el 53.2% de las nuevas fuentes de trabajo están en relación a la industria de manufactura y de servicios, en donde se encuentran registradas las AC.

Son las AC quienes manejan las prestaciones sociales de ley. El sistema de seguridad social es financiado por cuotas de los patrones y los trabajadores y por contribuciones del Gobierno Federal. La aportación del patrón es del 8.5% del salario base de cotización, más 13.9% del salario mínimo mensual por seguro de enfermedad y maternidad, más una parte variable por seguro de riesgos de trabajo. El empleado aporta el 2% del salario base de cotización, para poder ser acreedor a las prestaciones como el seguro social, transporte, entre otras (Vicario, 1998:49). No se sabe si las AC manifiestan todos los ingresos al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo que si es claro es que las empresas de Jalisco, tanto contratistas como subcontratadoras, dejan de contribuir a las prestaciones sociales. Por ejemplo, de los 2 739,897 trabajadores que hay en la entidad, el 53.8% no tiene ninguna prestación social. Sólo un número de tra-

bajadores de 29% cuenta con aguinaldo, vacaciones y otras prestaciones sociales; 2.8% tienen aguinaldo y/o vacaciones; 2.6% cuentan con prestaciones distintas al aguinaldo y a las vacaciones (ENE, 1998:192).

Por otro lado, la inestabilidad del empleo o rotación del trabajo en las AC es alta; según los datos de una firma consultora en Jalisco, llegaron a dispararse considerablemente entre 159, 154 y 122 % anual. Uno de los más elevados es el de la industria electrónica, servicios y plásticos respectivamente (Público, febrero 14 de 2000). Por lo general, el obrero subcontratado no tiene un sentido de pertenencia en una EU ni en una AC, y, en cuanto se presenta alguna molestia abandona el empleo y vende su fuerza de trabajo a otra AC. En efecto, según los datos estadísticos, en Jalisco una de las principales razones para dejar un trabajo es la de la insatisfacción, luego le sigue el cese y, en tercer lugar, por finalizar un trabajo temporal (ENE, 1998:14).

La forma de reclutar el personal subcontratado en las AC es por varias vías, una de ellas es por anuncios en los periódicos y radios locales, otras es a través de volantes en diferentes puntos de la ciudad como en el centro y en las colonias populares. Las AC, debido a la alta rotación de la fuerza de trabajo, también se apoyan en las colonias conurbadas y marginadas de la ZMG. Para ello utilizan a las iglesias católicas y las oficinas de las presidencias municipales, las que les permiten instalar módulos de información y captación de trabajadores fuera de éstas (Partida, 1999: 250).

Ahora que ha aumentado la demanda del trabajo subcontratado, se recluta el personal en otros municipios lejanos a la ZMG, inclusive se envían camiones al estado aledaño de Nayarit para reclutar empleados. Son negociaciones directas con presidentes municipales, en donde se asegura la incorporación de obreros subcontratados para las electrónicas de Jalisco.

De acuerdo a una investigación de campo realizada en el mes de octubre de 1999 y principios de marzo del 2000, se identificaron en Jalisco aproximadamente 65 AC; de estas empresas, 20 tienen su matriz en Guadalajara, la capital de Jalisco, dos son transnacionales y tres son del Distrito Federal. Muchas de las AC tienen una matriz y varias sucursales, en diferentes puntos de la ZMG (ver cuadro 3).

Cuadro 3

Agencias de Colocación en Jalisco 2000

Nombre de la empresa	Matriz	Sucursal	Servicios
A&C consultores			•Recursos humanos
Agentia consultoría	Guadalajara		•Reclutamiento y selección de personal permanente y administración de personal eventual
ASHIA	Guadalajara		
Asesores técnicos de personal	Guadalajara		
Azanza y asociados	Guadalajara		•Personal eventual •Reclutamiento •Evaluación psicométrica
ADECCO		Guadalajara	•Outsourcing •Reclutamiento y selección personal temporal y permanente. •Administración de nóminas
APASA	Guadalajara		•Administración de personal, temporal y de planta
AGL	Guadalajara		•Reclutamiento y selección de personal •Evaluación psicométrica •Estudios laborales y capacitación •Administración de nóminas
BLUE capacitación humana	Guadalajara		•Personal temporal, evaluación psicométrica, administración de nóminas, profesionistas, personal de producción, ejecutivos, secretarías
CAMSAL			
CASPEM	Guadalajara		•Subcontratación
DAMSA	Guadalajara		•Subcontratación de personal •Estudios socioeconómicos; reclutamiento y selección; aplicación psicométrica

Continuación

Nombre de la empresa	Matriz	Sucursal	Servicios
Díaz Morones	México	Oklahoma	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de ejecutivos, evaluación general, outsourcing, personal temporal. • Subcontratación de personal, manejo de nómina
DYLM	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal • Trabajo temporal
DYSA constructores	Guadalajara		
Empleo y servicios de Guadalajara			
ESARCH	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> • Personal de planta, personal temporal, psicométricas, estudios socioeconómicos
Gómez-Fregoso y asociados	Guadalajara		
Gupo RELSA			
Gupo SCORE	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal; asesoría en recursos humanos
HOF	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal • Estudios laborales y socioeconómicos; capacitación
HTM	Guadalajara	México Monterrey Aguascalientes Tijuana Ciudad Juárez	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de personal • Outsourcing de personal operario • Soluciones para la industria
Integradora de Recursos Humanos	Guadalajara		
MANAGMAENT	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento, selección de personal • Administración de eventuales
MANPOWER	México	Sucursales en toda la república	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de personal temporal

Continuación

Nombre de la empresa	Matriz	Sucursal	Servicios
MULTIFORCE	Guadalajara		•Reclutamiento y selección de personal temporal; administración de nominas
Novoa Medina y asociados	Guadalajara		
Oficinas ejecutivas S.A. de C.V.	Guadalajara		
OLSTEN STAFF	México	Monterrey Guadalajara	•Servicio de personal
OUTSORCING STAFF	Guadalajara		
PERMTEM	Ciudad Juárez	El Paso, Texas Guadalajara	•Recursos humanos-fianzas •Aduana sistemas, contabilidad, calidad, mantenimiento
PESA	Guadalajara		•Contratación de personal
PRISMA			•Reclutamiento y selección de personal. •Capacitación •Estudios laborales
PRODAPLAG			
PROPSPSER			
RC	Guadalajara		•Reclutamiento y selección de personal. •Estudios laborales •Capacitación
REDCOMO	Guadalajara		•Reclutamiento y selección de personal. •Estudios laborales •Proyectos especiales
RELACIONES	Guadalajara	Monterrey Torreón Tijuana	•Investigaciones laborales •Reclutamiento y selección de personal
Rhone Polence de México			
Santillanes y asociados			
Servi-pres		Guadalajara	•Servicio de personal permanente y eventual

Continuación

Nombre de la empresa	Matriz	Sucursal	Servicios
Servicios de personal y gestorías administrativas			
Servicios integrales de personal			
Selección de personal	Guadalajara		
Shores Inter Search	México	Guadalajara Monterrey	<ul style="list-style-type: none"> •Búsqueda ejecutiva de personal administrativo •Personal administrativo •Personal temporal •Outsourcing
SIP	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> •Reclutamiento y selección de personal. •Estudios laborales
Soporte empresarial	Guadalajara	León, Gto.	<ul style="list-style-type: none"> •Reclutamiento y selección, estudios socioeconómicos, capacitación •Asesoría fiscal
SPYGA	Guadalajara	Ciudad Juárez Obregón	<ul style="list-style-type: none"> •Administración de personal •Administración de nóminas •Reclutamiento y selección de personal
Sinergia O corporativa	Guadalajara		<ul style="list-style-type: none"> •Reclutamiento y selección
Trabajo de Guadalajara	Guadalajara		
Trabajo temporal S.A. de C.V.			

Las AC que existen en Jalisco ofrecen servicios muy variados, pero principalmente se centran en proporcionar y reclutar el personal, además de manejar la administración de nóminas, mensajería, servicios secretariales, gerenciales, servicios de transportación, personal eventual, reclutamiento y selección, evaluación psicométrica, estudios socioeconómicos, administración de personal, servicios de personal, entre otros.

Por estos servicios, las AC cobran a una EU aproximadamente el 51% del salario mínimo por cada trabajador. Los costos de una EU dependen de la negociación entre las AC y la usuaria. Entre más volumen de empleados subcontratados se ofrecen menores costos. Según la encuesta realizada a las EU, les resulta caro la utilización de este servicio, pues erogan un 80% más de lo que ellos pagan. Sin embargo, manejan algunas ventajas de las AC: el reclutamiento, rapidez para conseguir trabajadores, sirve de filtro, menor riesgo laboral, flexibilidad y disminución de costos administrativos.

Las AC pagan a los trabajadores subcontratados un salario aproximado de 6.00 dólares, de acuerdo a la encuesta de la EU. En efecto, en Jalisco, del total de la población ocupada el 45.5% recibe menos de un salario mínimo y hasta un máximo de dos (ENE, 1998:88). Las AC promueven jornadas laborales entre 48 y 54 horas semanales. En Jalisco, un gran porcentaje de trabajadores, 68.6%, tienen una jornada laboral de entre 35 y 48 horas y de 48 a 56 horas (ENE, 1998:72). Debido a los ingresos y, en general, a la inserción laboral, porciones significativas de la fuerza de trabajo empleada deben recurrir a más horas que las consideradas como una jornada legal (Villas, 1998:126-127).

Obtener servicios de una AC es un proceso sencillo: En primer lugar, la AC ofrece los servicios, y la EU solicita un perfil determinado. La AC se da a la tarea de seleccionar los candidatos una vez cotejada la oferta y la demanda, se firma un contrato de servicios y se envía a la EU. Dentro de la EU existe un representante de las AC junto en un módulo que da seguimiento a los trabajadores subcontratados; dichos módulos cuentan con línea telefónica propia y computadoras personales, en donde se lleva el control de los trabajadores. Checan las horas de entrada y salida, salarios, faltas, permisos, bajas y altas. Este mecanismo es muy eficiente para la EU, pues en el caso de que falte un obrero es suplantado inmediatamente por la AC, sin ningún costo extra para la usuaria.

En suma, este mecanismo del trabajo subcontratado a través de las AC, sí es un proceso rentable para la EU pero, como se ha manejado desde el principio del documento, no es benéfico para los trabajadores, pues al no estar reglamentado este tipo de trabajo no se

garantiza la legalidad y las prestaciones laborales. Sin embargo, en Jalisco es un tipo de trabajo que va en ascenso.

El caso de una Agencia de Colocación en Jalisco

Finalmente, se quiere presentar el caso de una de las AC más importante, por el número de sucursales y empresas EU con que trabaja: Adecco. Esta es una empresa transnacional, dedicada a proporcionar recursos humanos. Tiene 3,000 agencias en el mundo, ofrece el servicio de trabajo temporal y permanente para la industria de servicios y manufactura. Para ellos, la misión está en apoyar a cada EU a que encuentre el mercado laboral que demanda. Es una compañía con 42 años de experiencia, se considera como la primera empresa de recursos humanos a nivel mundial, pues tiene presencia en los cinco continentes, repartida en 50 países, entre ellos México.

En México, Adecco cuenta con una red de 29 sucursales y dos filiales: Exser (especializada en personal de informática) y Adetek (especializada en outsourcing de áreas como manufactura, almacén y servicios generales). En nuestro país se encuentran distribuidas en las principales ciudades: Tijuana (Baja California), Monterrey (Nuevo León), Guadalajara (Jalisco), Puebla (Puebla), Cd. Juárez y Chihuahua (Chihuahua), San Luis Potosí (San Luis Potosí), Saltillo (Coahuila), Querétaro (Querétaro) y diferentes puntos del Distrito Federal, entre otras.

Adecco en Jalisco aparece desde 1997 y ofrece los servicios de trabajo temporal a corto, mediano y largo plazo; igualmente, ofrece empleos temporales por día y la subcontratación, principalmente, para la industria electrónica. Esta firma cubre una vacante en un plazo no mayor de 48 horas, además ofrece a la EU la garantía de total satisfacción del cliente o, en su defecto, se busca al obrero que sea de entera satisfacción del interesado. El servicio de Adecco permite la flexibilidad de contar con trabajadores temporales de acuerdo a las necesidades y actividades de la EU, sin tener que reclutar personal permanente. Esta AC funge como la responsable laboral y física del trabajo subcontratado y se convierte en el único patrón de los trabajadores reclutados. En la zMG existen aproximadamente seis sucursa-

les distribuidas, con nombres de Adecco y Adetek. Reconocen que representan un ahorro significativo para la EU, tanto en tiempo como en gastos en anuncios de periódicos locales para el reclutamiento de los trabajadores.

Esta AC también ofrece otros servicios, como la selección de puestos ejecutivos del más alto nivel dentro del mercado laboral local. Igualmente, brinda personal de ventas como demostradoras, promotoras, edecanes, demoedecanes, encuestadores, supervisores, etcétera, en el cual se involucra el 100% con los objetivos y de convencimiento del producto que ofertan. Esta AC proporciona toda la organización en un punto de operaciones desde el reparto, almacén y diseño de las demostraciones.

Las fuentes de reclutamiento de trabajadores de esta AC, son las que puede captar diariamente en las sucursales que cuenta en Jalisco, en las ferias de empleo que año con año se realizan en la capital del estado, también por vía Internet, en las cámaras y asociaciones industriales, en los periódicos locales y en la radio. Estas estrategias proceden cuando necesitan trabajadores en grandes volúmenes. Una vez enganchados, se procede a la evaluación de los candidatos a través de la entrevista, cara a cara, y la verificación de las referencias laborales, además de realizar algunos exámenes psicosométricos. Aunque no se pudo indagar a cuántas empresas electrónicas abastecen, se sabe que es una de las principales promotoras de este trabajo subcontratado.

Comentarios generales

Para concluir, la reestructuración productiva cambió el esquema del trabajo en Jalisco, como se muestra con la inserción del trabajo sub-

Cuadro 4

AC que trabajan en la electrónica

Pat Iscart QSM Manpower Azanza Htm	Gaxiola Shore Hewelth Kelly Tasa	Pesa
--	--	------

contratado. Así, de acuerdo a la pregunta inicial de este texto, "¿cómo se presenta el trabajo subcontratado en las agencias de colocación?", se puede responder que es un mecanismo actual del capital que debe ser regularizado, que se presenta a partir de la tercerización y tiene como función principal el contratar trabajadores para suministrárselos en distintas modalidades. La subcontratación se ha dado a partir de una relación triangular entre la empresa usuaria, la agencia de colocación y el trabajador.

La tercerización ha venido a representar más ventajas para el capital que para los trabajadores, pues la EU reduce obligaciones administrativas, presta servicios, utiliza relaciones laborales de corta duración, presenta soluciones rápidas en problemas urgentes e imprevistos, se reduce el número de trabajadores permanente, se facilita la selección y reclutamiento de personal, se disminuyen los montos pagados, se incrementa la productividad y existe una fractura del contrato colectivo.

En cambio, el trabajador pierde el sentido de colectividad y organización grupal y no puede defenderse de los cambios del capital, menguan las prestaciones sociales, la seguridad de un empleo estable y existe un reparto salarial desigual; este esquema parece reducir momentáneamente la crisis del desempleo, pero como se ha mostrado en Argentina, en Chile, en Brasil y España, este tipo de trabajo sólo ataca el desempleo coyunturalmente.

Por último, se puede señalar que las AC que existen en Jalisco parece que van a predominar en el corto y mediano plazo. Este es un fenómeno que está compuesto por nuevos elementos laborales como los contratos, las condiciones, las prestaciones, entre otros, que manifiesta un proceso de tercerización del suministro del personal a través de las agencias de colocación. Finalmente, se piensa seguir en esta línea de investigación, para analizar los nuevos tipos de trabajo que se presentan en la actualidad, además para valorar si existen en otras regiones del país, o es un fenómeno exclusivo de la región avenida a la industria electrónica.

Recibido en septiembre de 2000

Revisado en enero de 2001

Bibliografía

Albizu, E. (1997), *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Barcelona, Ariel.

Bailleau (1991), "Mercado de trabajo y cambio de políticas sociales en Europa", *Sociología del Trabajo*, vol. 13, Madrid, Siglo xxi.

Beltrán, C. (1999), "El empleo temporal en el mercado de trabajo español", *Sociología del Trabajo*, vol. 36, Madrid, Siglo xxi.

Carnoy, M.; M. Castells y C. Benner (1997), "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, no.1, Ginebra, OIT.

Diario Oficial, junio 20 de 1991.

Dussel, E. (1999), *La subcontratación como proceso de aprendizaje; el caso de la electrónica en Jalisco (Méjico) en la década de los noventa*, Serie Desarrollo Productivo, Santiago, Cepal.

Echeverría, M.; V. Solís y V. Uribe-Echeverría (1998), *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas*, Santiago, Chile, Dirección del Trabajo.

_____ y V. Uribe (1998), *Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación*, Cuaderno no. 81, Santiago, OIT.

Egger, P. (1997), "Trabajo en régimen de subcontratación y empleo: algunas propuestas iniciales", en *La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones*, Ginebra, OIT.

Encuesta Nacional de Empleo Jalisco (1998), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), Aguascalientes.

García, R.; L. Mertens y R. Wilde (1999), Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México, Serie Desarrollo Productivo, Santiago, Cepal.

INEGI y Gobierno del Estado (1998), Anuario estadístico del estado de Jalisco, Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

_____ y STYPS (1998), Encuesta Nacional de Empleo, Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Laurell, C. y L. Mussot (1999), "Desempleo y seguridad social", en Daniel Cieza (coord.), La encrucijada del desempleo ante el tercer milenio, Buenos Aires, Cámara de Diputados Provincia de Buenos Aires.

Mural, enero 5 de 2001, Guadalajara, Jalisco.

Neffá, J. C. (1985), "Condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneraciones de los trabajadores precarios", en Reunión técnica sobre administración del trabajo precarizado del empleo, CIAT/OIT, Buenos Aires.

Palomino, H. y A. Díaz (1999), "Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina. Análisis de una selección de fallos de la jurisprudencia laboral entre 1993-1997", Documento presentado en el Congreso Latinoamericano de Sociología, Concepción, Chile.

Partida, R. (1999), "Nuevas condiciones de trabajo en la industria electrónica de Guadalajara. El caso de IBM y Solectrón", en Enrique de la Garza Toledo y Alfonso Bouzas (coords.), Cambios en las relaciones laborales: enfoque sectorial y regional, México, UAM-UNAM.

_____ (2000), "Globalización y transformaciones en la empresa. El proceso de descentralización industrial en la industria electrónica de Jalisco", en mimeo.

Portes, A. (1995), En torno a la informalidad: ensayo sobre teoría de la economía no regulada, México, Miguel Ángel Porrúa.

Público (2000), "La rotación por los trabajadores que vuelan", Guadalajara, Jal., febrero 14.

Quinto Informe de Gobierno de Jalisco 1999, Gobierno del Estado de Jalisco.

Saboya, J. (1997), "Trabajo en régimen de subcontratación en la industria brasileña de la construcción", en La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones, Ginebra, OIT.

Tokman, V. y D. Martínez (1999), La agenda laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social, Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo.

Ugarte, José Luis (1999), "Suministro de trabajadores y trabajo temporal ¿Empresas sin trabajadores?", en ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal, vol. 10, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo.

Vallejo, C. (1983), S/t. Buenos Aires, Argentina, Ricuttí e Hijos.

Velásquez, M. (1993), Instituciones laborales y subcontratación en Chile, Santiago de Chile, Preal.

Vicario, M. E. (1998), El empleo de la mujer en América Latina, Dallas, Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte.

Vilas, C. (1999), "Deterioro laboral y exclusión social: la otra cara del crecimiento", en Daniel Cieza (coord.), La encrucijada del desempleo ante el tercer milenio, Buenos Aires, Cámara de Diputados Provincia de Buenos Aires.