

Formación Gerencial, Año 15 N° 1, Mayo 2016  
ISSN 1690-074X

## **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: RELACIONES LABORALES ENCUBIERTAS\***

**Carmen Añez Hernández\*\***

Recibido: Abril 2015 Aprobado: Abril 2016

### **RESUMEN**

A partir de la globalización se poseionan grandes cambios en el mercado laboral impulsando por la flexibilidad, afectando a la clase trabajadora, ya que pasa de trabajos permanentes a trabajos atípicos, tales como la subcontratación, trabajos a destajos, entre otros, extendiéndose el servicio de las empresas de trabajo temporal, lo que origina un trabajo precario y un desempleo temprano. Para tal fin, el trabajo se orienta a diagnosticar la razón de ser de dichas empresas, que tipo de contrato laboral utilizan y como el suministro de trabajadores a través de terceros originan relaciones laborales encubiertas. La metodología radicó en una revisión bibliográfica que permitió plasmar una opinión objetiva sobre el tema. Los resultados demuestran que las grandes empresas acuden a empresas temporales para aplicar la tercerización, que representa cambios sustanciales en la organización y fundamentalmente una nueva cultura gerencial y laboral. En conclusión, las empresas de trabajo temporales se imponen como una forma de establecer una nueva relación laboral encubierta desarrollada en lo que hoy se denomina empresa flexible, quedando el modelo tradicional de relación laboral obsoleto por no corresponder a las nuevas exigencias del mercado.

**Palabras Clave:** Relaciones Encubiertas, Tercerización, Subcontratación, Empresas de Trabajo Temporales

\*Este trabajo es resultado parcial del proyecto titulado El Despido Laboral Efecto que Origina las Relaciones Encubiertas en el Sector Servicio en el Municipio Maracaibo Estado Zulia. Registrado ante el CONDES y Desarrollado en el Centro de Estudio de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

\*\*Socióloga. Ms En Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia [carmenanez55@yahoo.com](mailto:carmenanez55@yahoo.com) [carmenanez@hotmail.com](mailto:carmenanez@hotmail.com)

**COMPANIES TEMPORARY WORK:  
UNDERCOVER LABOR RELATIONS**

**ABSTRACT**

From globalization major changes in the labor market by promoting flexibility, affecting the working class as it passes permanent jobs to atypical work, such as outsourcing, piecework jobs, among others, extending service take possession temporary employment firms, resulting in a precarious job and early unemployment. To this end, the paper is oriented to diagnose rationale of these companies, which used type of employment contract as the supply of workers through third originate disguised employment. The methodology settled on a literature review enabled the creation of an objective opinion on the subject. The results show that large companies turn to temporary agencies to implement outsourcing, which represents substantial changes in the organization and ultimately a new management and work culture. In conclusion, companies are imposed temporary work as a way to establish a new covert employment relationship developed into what is now called flexible company, leaving the traditional model obsolete employment relationship does not correspond to new market demands.

**Keywords:** Covert Affairs, Outsourcing, Outsourcing, Business Temporary Work

## Introducción

Desde que se inició la globalización aupada por el neoliberalismo se ha marcado una modificación en los modelos organizacionales, operativos, de producción y de relaciones laborales, enmarcadas en perseverar el sistema capitalista. De este modo, según Antúnez (2003: 145), “los países avanzados tienden a imponer a la humanidad el más perverso tipo de existencia inmediata, totalmente carente de cualquier justificación en relación con las limitaciones de las fuerzas productivas y de la potencialidad de la humanidad”, esto debido a su gran impulso por expandirse y controlar el mercado.

Se consolida por tanto, un modelo de producción flexible que trastoca específicamente la clase trabajadora, la cual pasa por una lógica desigual en cuanto a las relaciones entre patrono y trabajador incidiendo en las relaciones laborales dando un giro hacia la precarización producto de la imposición de la flexibilización laboral, que no es más que la desregulación de los derechos del trabajo. En concordancia a lo planteado, Carnoy (2007:81) afirma que,

“las empresas desean crear una organización flexible del trabajo capaz de responder con rapidez a los cambios de la demanda”.

Ante esta tendencia se instala los servicios intraempresariales, dando lugar a un nuevo orden de la clase trabajadora, en pocas palabras: individualizada, fragmentada, sin organizaciones sindicales para la defensa de sus derechos, por tanto está regida por los intereses del patrono, quien obtiene trabajadores a través de un tercero bajo contratos atípicos que lesiona el trabajo fijo y decente.

Por consiguiente, ante la tercerización y flexibilización laboral se han incrementado las empresas de trabajo temporales, que tienen como finalidad contratar y colocar de acuerdo a los requerimientos de otra empresa, trabajadores con carácter temporal.

Desde este contexto el artículo tiene como finalidad diagnosticar las Relaciones Encubiertas originadas por las Empresas de Trabajo Temporales, para tal fin se definen como objetivos describir la razón de ser de dichas empresas, que tipo de contrato laboral utilizan y como el suministro de trabajadores a través de terceros originan

relaciones laborales encubiertas. La metodología consistió en una revisión bibliográfica que permitió plasmar una opinión objetiva sobre el tema

### **1. Empresas de Trabajo Temporales ¿cuál es su función?**

La globalización en su afán de competir en el mercado, presiona a las empresas por una mejor productividad, lo que implica una innovación de las organizaciones, sustituyendo corporaciones con estructuras rígidas por planas donde se concentran algunas funciones claves de producción dando a terceros las que no producen ganancias.

En esta reorganización entra el trabajo, aspecto que en muchas empresa empieza a desaparecer la Dirección de Talento Humano, con el fin de disminuir costos laborales, flexibilizar la jornada laboral, formación del personal, entre otros, estimulando el crecimiento y expansión del trabajo determinado, a destajo o tiempo parcial. Por otra parte, se encuentra la sustitución del Derecho Colectivo del Trabajo por el Derecho Mercantil, con el cual el trabajador pierde sus derechos, tales como un contrato de trabajo estable, el contrato

colectivo, la libertad de ser representado y participar en organizaciones sindicales, derecho de huelga, entre otros.

Tercerizadas las empresas se produce la deslocalización del proceso de producción ante la distribución de partes del proceso bien sea en el mercado nacional o internacional, lo que conduce a dominar los salarios bajos generado por la subcontratación, ya que se contrata por tiempo determinado o jornadas parciales, lo que amplía la productividad con costos laborales bajos.

Actualmente han proliferado en el mercado las llamadas empresas de trabajo temporal (ETT), cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Bajo esta nueva figura de organización se plantea según Iranzo y Richter (2005), formas de relaciones laborales, en las cuales el ente contratante no asume una responsabilidad laboral directa con la persona encargada de generar un determinado producto y servicio, sino que “esa responsabilidad” es transferida a un tercero, de allí tales modalidades de prestación de servicios.

En sintonía, Gálvez (1997:3), señala que “la denominación de Empresas de Trabajo Temporal incluye a aquellas empresas que se constituyen con el objeto de la cesión de mano de obra. Hecho que define que los trabajadores sean contratados por ella para posteriormente ser cedidos a una tercera empresa -empresa usuaria- donde desarrollarán su trabajo y quedarán bajo su ámbito de organización y dirección del trabajo”.

Siguiendo a Gálvez (1997:3), el autor plantea que se proyecta una relación laboral donde cada trabajador conviene libremente sus servicios con la ETT, para ejecutar en una empresa usuaria, la cual se encarga de organizar y dirigir el trabajo y mantiene la potestad disciplinaria sobre ellos. Mientras la ETT cáncela el salario a los empleados. Es importante destacar que se establece una relación triangular entre la empresa usuaria, la ETT y el trabajador.

Esta relación se formaliza a través de un contrato mercantil entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria, llamado Contrato de Puesta a Disposición.

Por consiguiente, se presenta un triángulo laboral. Esto se sustenta según

González (2006:242), “formalizado el contrato de trabajo, aparece, una relación triangular entre Trabajador, ETT y Empresa Usuaria, en la que la empresa de trabajo temporal asume las principales obligaciones derivadas del contrato de trabajo como son el pago de la remuneración, la cotización a la seguridad social, ostentando también el poder disciplinario; y la empresa usuaria se encarga de las facultades de dirección y control de la actividad laboral, y el trabajador debe cumplir las órdenes de ambos contratantes.

En este sentido, se presenta el alejamiento de la representación patronal estatuida en las normativas laborales, ya que el trabajador no identifica claramente quien es su patrono, amparándose dicha figura en las empresas de trabajo temporal, tales como: contratistas, cooperativas de trabajo asociado, pequeñas empresas, entre otras formas de organización.(Bencomo y Rojas, 2007). Dichas empresas en muchos casos no responden ni aplican las leyes laborales suprimiendo lo consagrado en cuanto a los derechos que tienen los trabajadores, quedando estos en un limbo con respecto a las relaciones laborales.

En consecuencia, de acuerdo a Iranzo y Richter (2005), el propósito de las empresas de trabajo temporal es contratar trabajadores para proveerlos a otras empresas donde trabajan de forma temporal. Deduciendo ante este planteamiento que al conformarse organizaciones planas cumpliendo con funciones rentables da pasó a pequeñas empresas con la finalidad de suministrar trabajo temporal a través de la subcontratación, limitando el empleo fijo y expandiendo el empleo atípico, desvinculando la relación laboral entre el trabajador y la empresa que recibe el servicio.

Con base a lo planteado, Benavides (2004:76), señala que “las empresas de trabajo temporal, constituyen la reedición moderna y más sofisticada del intermediario, una antigua y muy controvertida figura laboral. El auge que experimentan desde hace una década aproximadamente, tiene su justificación en el proceso de flexibilización laboral”, expansión que precariza el empleo.

En conclusión, las ETT es la mediadora que permite la descentralización y deslocalización de la producción, contratando trabajadores a

corto plazo o eventuales recibiendo beneficios socio-económicos menores que un trabajador fijo, solo con el fin de ampliar mercados, la productividad, a costa de la precarización de los costos laborales.

## **2. Contratación laboral en las Empresas Temporales: subcontratación**

Las empresas de acuerdo a las condiciones del mercado, vienen alterando lo estatuido en las normativas que protegen al trabajador. Por consiguiente, tiene reconocida la libertad de contratación, “entendida ésta en una doble dimensión: por una parte, puede decidir si contrata o no a trabajadores y en qué forma, y por otra, tiene derecho a elegir libremente al trabajador con el que vaya a celebrar un contrato de trabajo”. (González ,2006:241).

Dicha libertad le confiere al empresario implementar nuevas formas de contrato laboral, imperando en el mercado globalizado la subcontratación u outsourcing. Esta es una forma de relación de trabajo distinta de la tradicional o normal, una forma de relación de trabajo atípica, regulada y

excluida de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa, así como de las labores de reparación habituales de los equipos” (Añez, 2012:165).

Para razonar el auge de la subcontratación laboral en los últimos años, es preciso reconocer que una de las principales causas es la imposición de la descentralización productiva por parte de la globalización. En este sentido, Caamaño, (2007:163), señala que se busca “la necesidad de controlar y reducir los costos laborales, haciéndolos variables, y lograr con ello un mayor margen de libertad incontrolada de decisión empresarial respecto al factor trabajo”.

En el mismo orden de ideas, Carnoy (2007), esboza que con la aparición de la subcontratación, el trabajo sufre cambios significativos producto de la flexibilidad del proceso laboral y la interconexión de empresas. Aspectos relevantes que traza la globalización para que las empresas se posesionen en el mercado mundial.

La subcontratación de trabajadores se lleva a cabo cuando la empresa usuaria externaliza la función de la Gerencia del Talento Humano

anteriormente llamado Gerencia de Recursos Humanos, por lo tanto se ve en la necesidad de contratar grupos de trabajadores eventuales para desempeñar actividades que el personal de planta o fijo de la empresa no puede realizar o por aumento de la producción.

De acuerdo a los intereses de la empresa usuaria acude a las ETT para el suministro de trabajadores a destajo para ejecutar generalmente las siguientes actividades:

- a) Realización de obra: es el llamado contrato por obra, en el que la duración aunque es temporal no cesa hasta la culminación de la obra.
- b) Contrato eventual por aumento de la producción, este contrato a pesar de ser determinado se prolonga hasta satisfacer las exigencias y necesidades de proveedores, cliente y el mercado general.
- c) Cuando la empresa requiere sustituir trabajadores sin ser despedido, debido a casos de maternidad, accidentes laborales, suspensión por enfermedades, entre otras. Este contrato culmina con la reincorporación del trabajador o por la culminación del contrato entre la empresa y el subcontratado.

d) la subcontratación de servicios personales podrían contribuir a potenciar la obtención de empleo para nuevos trabajadores a través de la intermediación de las empresas de servicios transitorios, al hacer más práctico o rentable para las empresas que buscan personal el tener por un tiempo bajo su dirección a un trabajador transitorio, sin tener que iniciar un proceso, a veces costoso, de búsqueda y selección.

La subcontratación viene instalándose en las empresas por ser menos costosa la fuerza laboral, esto ha traído como consecuencia la sucesión de contratos, que no es más que la liquidación del subcontratado y la renovación del contrato en las mismas actividades y condiciones precarias. Por otra parte, a pesar que el subcontratado ejecuta la acción asignada en la empresa usuaria, esta se desliga de las obligaciones labores, pero si asume los poderes de dirección y control del trabajador.

Desde esta perspectiva las ETT constituyen un mecanismo para consolidar la descentralización, fortaleciendo la subcontratación que permite eliminar el trabajo fijo y estable. Este contrato para el trabajador es

momentáneo e inestable. De acuerdo a González (2006:241), la ETT cede, trabajadores a otras empresas en las que se desarrollará la actividad del trabajador, mediante un contrato de trabajo de carácter mercantil por tiempo determinado”, asunto que también excluye el Derecho del Trabajo y normativas laborales creadas para orientar los derechos y deberes tanto del trabajador como del patrono.

En el caso de las ETT, la subcontratación se rige por el derecho mercantil, lo cual hace pensar que el trabajador es una mercancía que se compra se vende y se descarta al cumplir su función. El empresario le es más beneficioso pagar a una ETT que contratar directamente al trabajador, ya que debe asumir todos los beneficios laborales estatuidos en el Derecho del Trabajo, Ley del Trabajo y contratos colectivos, ante esto prefiere beneficiar a un sector del mercado cuya actividad consiste en comercializar con la fuerza de trabajo.

La subcontratación generalmente se realiza de forma fraudulenta, debido a que se celebra un contrato de trabajo entre el trabajador y la ETT, la cual estipula el salario y unos derechos

sociales muy inferiores a los establecidos por las normativas laborales, así mismo evita los costos referidos a la seguridad social, vacaciones, entre otros, beneficios que no pueden ser reclamados por el trabajador al desconocer quien realmente es su patrono.

Corrientemente la ETT son empresas que funcionan a través de Internet, no poseen capital por consiguiente son un caldo de cultivo para propiciar fraudes y el empresario usuario adquiere una fuerza de trabajo con salarios precarios y lo más importante, es que no tiene que reconocer las obligaciones salariales ni sociales de trabajadores conferidos.

Desde esta perspectiva, la visión de trabajo y trabajador así como la del proceso productivo vienen sufriendo transformaciones generadas por la concepción de un mercado único o global, las empresas reducen sus funciones asignándolas a terceros para expandirse en el mercado, reducir costos e invertir, mientras el trabajador se desnaturaliza, se fragmenta, pierde derechos, se precariza y se transforma en mercancía.

De acuerdo a Añez (2012: 175), “la subcontratación además de cumplir

con el encubrimiento de relaciones laborales, desempeña un papel fundamental para cercenar el derecho que tiene el trabajador a organizarse, desmantelando los derechos laborales en todos sus aspectos”.

El contrato entre la empresa usuaria y la ETT es un contrato mercantil, en el cual se especifican: los datos de las empresas, la tipología del contrato a celebrar, la duración considerada del contrato, el lugar y horario de trabajo, y el precio convenido entre las empresas.

En dicho contrato no se especifica el nombre del trabajador, ni participa en la discusión y firma del contrato mercantil, solo participan las empresas, el trabajador se encarga de ejecutar temporalmente la acción que establece el contrato, por consiguiente, se efectúa una compra venta como cualquier mercancía.

De acuerdo a Vueno y Sarabini (1997), las estrategias empresariales y el mismo proceso productivo trascienden los límites de la empresa individual, para situarse en un conjunto de unidades productivas ligadas entre sí por relaciones de cooperación que las comprometen en la búsqueda de

objetivos comunes. Las relaciones de cooperación interfirmitas basadas en fuertes lazos de confianza, valores compartidos y objetivos comunes.

Por consiguiente, la economía globalizada inserta en un proceso de cambio a las empresas reorganizando sus organizaciones para enfrentar la voracidad del mercado, la captación de nuevos clientes, implementar mayor competitividad, entre otros, lo cual conduce a la formación de un mercado sin fronteras y reduciendo drásticamente los beneficios de los trabajadores.

En la medida que el mercado rompe fronteras, los países adoptan las normativas laborales del capital instalado, el cual exige mano de obra calificada, productiva, multifuncional, y capaz de adaptarse y responder rápidamente a las exigencias de los consumidores, pero a un bajo costo, ahí el desbordamiento de la flexibilización laboral y la subcontratación. Es lo que los teóricos denominan “universalismo, que consiste en un modelo de organización productiva que puede darse en todos los contextos con el mismo marco institucional y los mismos resultados” (Vueno y Sarabini, 1997:3).

### **3. Suministro de Trabajadores: Relaciones Encubiertas**

En los comienzos del desarrollo de las sociedades industriales se instaló con las aguerridas propuestas y protestas de los trabajadores un trabajo fijo con salarios “relativamente” creciente de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y su desarrollo en la empresa. Logros que se concretaron a través de las organizaciones sindicales, las cuales se crearon con el fin de vigilar los beneficios laborales convenidos con el patrono y el contrato colectivo definido en la empresa. Esto dio origen al trabajo permanente y “derechos inviolables”.

Este concepto de trabajo fijo se está modificando a partir de la transformación del mercado y el aumento de la flexibilidad, presionando a las empresas a conformar un nuevo tipo de trabajador y contrato de trabajo donde se representa el trabajo atípico, la flexibilización de la jornada laboral, la disminución de beneficios laborales orientados y encubiertos por la ley mercantil o civil.

Bajo esta perspectiva, las empresas reducen los costos laborales subcontratando trabajadores a través de

terceros que les pagan beneficios sociales inferiores, con una tendencia hacia una mayor productividad y ahorro laboral.

En el mismo orden de ideas, Caamaño (2007: 185), plantea que esta posición “dista de ser verdaderamente consecuente en el reconocimiento de los derechos fundamentales que detenta el trabajador transitorio en su condición de persona y trabajador, ya que ha dejado de lado las condiciones de equidad, plena protección social y erradicación definitiva de los riesgos de precarización de esta forma de empleo”.

Por otra parte, se desatienden otros derechos fundamentales de los trabajadores subcontractados como son el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, ya que la relación jurídica triangular que da forma al suministro de trabajadores queda sujeta a las normas tipificadas en la ley mercantil, lo que permite encubrir las relaciones laborales.

Al relegar dichos derechos, el trabajador se encuentra enredado en una relación fraudulenta o encubierta que le genera precarización, inseguridad e indefinición de su papel en la organización y en el mercado de trabajo. Al respecto Heery y Salmon (2011),

manifiestan que la inseguridad laboral no solo presupone la pérdida del empleo, sino también afecta a la incertidumbre que puede experimentar un trabajador en sus expectativas de desarrollo de carrera, oportunidad de promoción, aumento de sueldo, participación en la discusión de con tratos colectivos, entre otros aspectos referidos al trabajador.

En este sentido, los contratos fraudulentos o encubiertos se convierte para el empresario en el ideal debido a su nueva forma de adquirir mano de obra barata, generando una relación basada en la definición de mercancía, característica que identifica al trabajador bajo la nueva visión del mercado.

Esto contribuye según Añez (2014:528) “que el trabajador además de la desprotección de la cual es esclavo, sea despedido cuando termine su ocupación dentro o fuera de la organización”.

De lo expuesto se puede deducir que el trabajador al ser subcontractado o suministrado por un tercero para prestar servicios en una empresa que no lo contrata y tutelada por el Derecho Mercantil o Civil, se produce la exclusión o desamparo de los siguientes aspectos legales que protegen al

trabajador, consolidando el encubrimiento de las relaciones laborales, tales como según González, (2006:239):

“Derecho Individual del Trabajo, que nace del acuerdo entre trabajador y empresario en un contrato de trabajo y abarca los derechos y obligaciones de las partes, fundamentalmente las del pago del salario y la recíproca de realización del trabajo o prestación del servicio.

Derecho Colectivo del Trabajo, referido a las normas sobre las relaciones colectivas de trabajo, esto es, negociación colectiva; representación y reunión en la empresa; libertad sindical; conflictos colectivos; derecho de huelga; derechos de Información y consulta de los trabajadores en la empresa.

Derecho Procesal del Trabajo: conjunto de normas que regulan la formalización y solución de conflictos individuales y colectivos.

Derecho de la Seguridad Social: goza de autonomía propia frente al Derecho del Trabajo”.

Estos derechos son aniquilados o encubiertos por el empresario a pesar que existen normativas nacionales y específicas que regulan el trabajo, a saber: las Constituciones de los países como política de Estado, las normativas Internacionales, entre ellas las emanadas por la Organización Internacional del Trabajo, las leyes del trabajo y las

normas formuladas en cada país, el convenio colectivo y por supuesto el contrato de trabajo discutido por los trabajadores y patrones, donde se concretan y deben respetarse los articulados de las normativas enunciadas anteriormente. Por consiguiente, el trabajador pierde parte de sus derechos o son enmascarados por el patrono, pero sus obligaciones son innegociables.

En la sección anterior de este artículo se enuncia que la subcontratación conforma la triangulación, la cual imprecisa la figura real del patrono, lo que no permite al trabajador tener claro hacia quien dirigirse para reclamar sus derechos y violaciones laborales.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2011), enfatiza que los casos de relación triangular pueden comprender, por supuesto, situaciones de encubrimiento o de ambigüedad objetiva. Una relación triangular presupone, por lo general, la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor o suministrador y el usuario.

En conclusión, de acuerdo a lo señalado, la globalización de la economía acarrea el surgimiento de una

nueva categoría de trabajadores y de contrato de trabajo, que facilita al patrono encubrir los despidos tempranos, salarios salarios precarios, entre otros beneficios, alineando las relaciones labores de acuerdo al comportamiento del mercado, alineación que conduce a una “desregulación salvaje”, ya que el propósito es eliminar relaciones laborales estables y empoderar una nueva que aumente la riqueza a costa de un trabajador precario que acepta las condiciones para subsistir en el mercado de trabajo.

### **Conclusiones**

La globalización se encuentra marcada por el predominio de las políticas neoliberales, las cuales se imponen a nivel mundial sin tomar en cuenta las diferencias nacionales y los matices lógicos de cada país.

El mercado de trabajo no escapa a este predominio, siendo integrado a la economía global, pero de forma desigual e insostenible, rediseñando entre otros aspectos la contratación del trabajador, orientada a la desprotección de la clase trabajadora.

Se instaure por lo tanto, una nueva filosofía laboral que impone la subcontratación a través de terceros, lo

cual ha generado el aumento de las empresas de trabajo temporal con menos mensaje social, conduciendo a una triangulación donde se concretan la reducción de las condiciones generales del trabajo, así como la liquidación de derechos conquistados por los trabajadores que puedan frenar el desarrollo o quebrar los intereses patronales.

Producto de los cambios en la relación laboral, se instala en el mercado la subcontratación a través de terceros estableciéndose acuerdos de trabajo atípicos, considerados estos como la mejor forma de empleo para deslastrarse de los compromisos u obligaciones con los trabajadores.

En este sentido, las ETT se posesionan como intermediario entre el trabajador y la empresa usuaria ubicando al trabajador en cuatro niveles: la desestabilización del trabajo; el establecimiento de la precarización y el crecimiento de trabajadores excluidos tempranamente del mercado de trabajo. Por consiguiente, se debilitan, las garantías sociales del trabajador y el derecho de un trabajo estable.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Antúnez Ricardo (2003) ¿ADIÓS AL TRABAJO? Ediciones Herramientas, Segunda Edición, Buenos Aires.
- Añez Hernández, Carmen (2012) SUBCONTRATACIÓN Y TRIANGULACIÓN LABORAL: RELACIONES ENCUBIERTAS. En *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 2012, Vol. XVIII, No. 2 (Jul-Dic), pp. 163-177
- Añez Hernández, Carmen (2014) Subordinación, Flexibilización y Relaciones laborales encubiertas En *Revista Venezolana de Gerencia*. Año 19. N° 67, 2014, 519 - 530
- Benavides de Castañeda, Luisa (2004) Las Empresas de Trabajo Temporal en la legislación laboral internacional. Anuario del Instituto de Derecho Comparado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo, Volumen N° 26. Valencia. Págs. 75-106.
- Bencomo Tania, Rojas Belkis (2007) Empresas de trabajo temporal: ¿eliminadas o modificadas en su naturaleza jurídica? En *Revista Gaceta Laboral* v.13 n.3 Maracaibo dic. 2007
- Bueno Carmen, Saraví Gonzalo (1997) Relaciones de cooperación interempresariales. Lecciones de la experiencia mexicana. En *Revista Nueva Sociedad* Nro. 151 Septiembre-Octubre 1997, pp. 102-121
- Caamaño Rojo, Eduardo (2007) LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN Y LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS. En *Revista IUS ET PRAXIS* - Año 13 - N° 2 p.p 157 - 194
- Carnoy Martin (2007) **El Trabajo Flexible en la Era de la Información**. Alianza Editorial. Primera reimpresión. Madrid
- Gálvez, Alberto (1997) EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. En *Guía Informativa* N° 29/22-XII-97. Zaragoza
- González Sánchez, José Juan (2006) Relaciones Laborales en la Empresa. Una Aproximación Disciplinar. En *AFDUA*, 2006. Universidad de Alcalá, p.p. 236 -275.
- Heery, E. y Salmon, J. (2011). **Encuesta de población activa**. INE. Instituto Nacional de Estadística. London: Routledge
- Organización Internacional del Trabajo (2011), *Los Mercados al Servicio del Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.