

Sindicalismo y Negociación Colectiva en empresas que recurren a subcontratación de trabajadores



Sindicalismo y Negociación Colectiva en empresas que recurren a subcontratación de trabajadores

Nicolás Gómez¹Fabián Tobar²

Resumen

El artículo presenta un análisis descriptivo de las características del sindicalismo y la negociación colectiva en empresas chilenas que recurren a la subcontratación de trabajadores, con base en datos de la Encuesta Laboral 2023. Los resultados muestran que la subcontratación se encuentra consolidada y que, donde está presente, se observa tanto mayor presencia de sindicatos como mayor afiliación respecto a empresas sin subcontratación, mientras que la negociación colectiva muestra coberturas relativamente más altas y patrones diferenciados por tamaño de empresas. Estos hallazgos entregan evidencia de la capacidad de supervivencia y adaptación de la organización sindical en entornos adversos de externalización.

Palabras clave

Chile – subcontratación – sindicalismo – negociación colectiva – empresas – Encuesta Laboral

1. Introducción

La externalización, también denominada *outsourcing*, consiste en aquellas estrategias de administración en las que una empresa delega en otras empresas especializadas actividades y funciones que podrían haber sido desarrolladas internamente (Romero, 2003). Esta práctica sustituye las relaciones laborales internas por relaciones externas mediadas por contratos comerciales (Fernández, 2002) con el objetivo principal de reducir costos y aumentar la eficiencia de la empresa en el mercado (Romero, 2003).

Durante el periodo desarrollista que se extendió entre los años 1930 hasta 1973, una de las características principales de las empresas en Chile era que integraban verticalmente todas sus funciones productivas (Díaz, 1995; Montero, 1983). Sin embargo, debido a las transformaciones estructurales llevadas a cabo por la dictadura cívico-militar en términos de apertura comercial y desprotección de la industria nacional, las empresas comenzaron a externalizar funciones como instrumento de adaptación ante la competencia internacional (Pérez, 2020).

Los problemas asociados al modelo de subcontratación estallaron con fuerza entre los años 2005 y 2007, cuando se desarrollaron una serie de huelgas protagonizadas por trabajadores subcontratados del sector minero y forestal, que pusieron en evidencia la desprotección laboral y los abusos del uso indiscriminado de la tercerización de funciones, ante lo cual fue aprobada la ley 20.123 que vino a regular esta condición (Pérez, 2020; Núñez y Aravena, 2009). Con ello se impuso a las empresas contratistas una serie de obligaciones respecto a las condiciones laborales de los subcontratados, aunque el mecanismo continuó operando sin grandes limitaciones (Echeverría, 2010).

Más que fijar límites, esta ley ha tendido a institucionalizar nuevas formas de flexibilidad, legitimando prácticas antes irregulares —como el suministro temporal de trabajadores— y extendiendo la externalización (Pérez, 2020). De ahí la relevancia de dimensionar el fenómeno y sus efectos sobre las condiciones laborales, ya que según la OIT (2016)

¹ Político. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. ngomez@dt.gob.cl

² Político. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. ftobar@dt.gob.cl

las formas no tradicionales de empleo –en las que se incluye la subcontratación– presentan inseguridades en prácticamente todos los aspectos de las condiciones laborales.

En general, la literatura sobre subcontratación ha destacado los obstáculos y desafíos que enfrentan los trabajadores bajo dicha modalidad laboral al momento de sindicalizarse y negociar colectivamente (Shamir, 2016; Doellgast, Sarmiento y Benassi, 2015; Delgado, 2013). Sin negar el valor de dicho enfoque, en el presente artículo se propone una mirada complementaria: analizar las características de la organización sindical y la negociación colectiva de los trabajadores contratados directamente en empresas que tienen algún tipo de actividad subcontratada. Para ello, se explorarán los datos a nivel de empresas que arroja la última Encuesta Laboral (2023) realizada por la Dirección del Trabajo, lo que permitirá comprender mejor el alcance y la evolución reciente de la subcontratación en el sistema de relaciones laborales chileno.

2. Metodología

El presente estudio se basa en técnicas de estadística descriptiva con base en los datos de la Encuesta Laboral 2023, incorporando los factores de expansión provistos en el diseño muestral para asegurar que las estimaciones sean válidas para el universo de empresas formales de cinco o más trabajadores regidos por el Código del Trabajo en Chile.

La base de datos permite identificar a las empresas que subcontratan alguna actividad y al conjunto de trabajadores contratados directamente por estas empresas, distinguiendo entre aquellas que externalizan su actividad principal o las actividades secundarias. El análisis se enfoca inicialmente en las características genéricas de las empresas que subcontratan, para luego profundizar en su relación con las organizaciones sindicales existentes y con la presencia de negociaciones colectivas que derivan en contratos y convenios colectivos.

Como variable de control, se utiliza la clasificación de empresas según el número de trabajadores, donde las microempresas son las que cuentan con entre 5 y 9, las pequeñas entre 10 y 49, las medianas entre 50 y 199, mientras que las grandes tienen 200 trabajadores o más. Para este estudio se excluyen las microempresas por su incidencia marginal en las variables de sindicalización y negociación colectiva.

3. Análisis

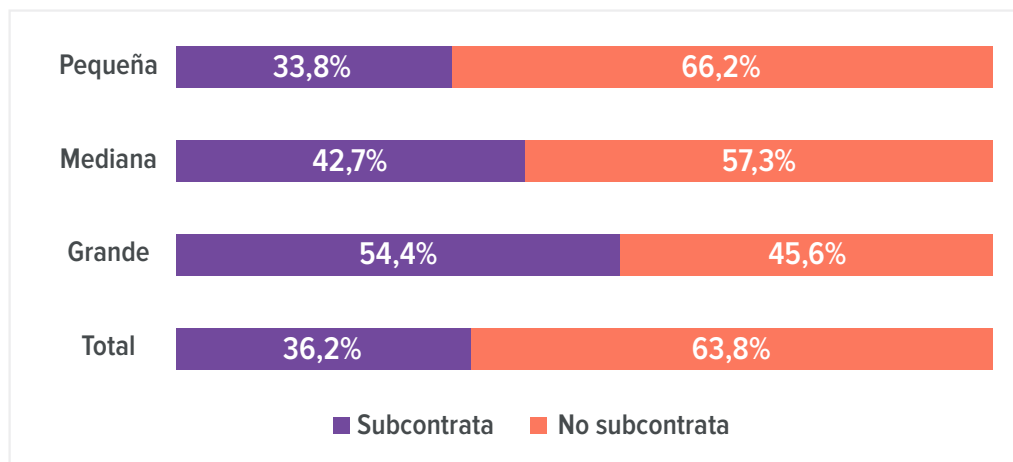
3.1. Situación general de subcontratación laboral en Chile

Al excluir a las microempresas, las estimaciones de la Encla son representativas de un total de 69.786 empresas, de las cuales 25.267 (36,2%) subcontratan alguna de sus actividades y 44.519 (63,8%) no lo hacen. Asimismo, las empresas involucradas en el análisis agrupan a 4.536.587 trabajadores contratados directamente, siendo 2.218.560 (48,9%) de ellos contratados por empresas que subcontratan alguna actividad, y 2.318.027 (51,1%) por empresas que no subcontratan. Por su lado, cabe destacar que las empresas que subcontratan, además de sus contratados directos, declaran tener 1.399.487 vínculos laborales de subcontrataciones³.

Como se observa en la figura 1, las 25.267 empresas que subcontrataron al menos una actividad durante el último año se distribuye desigualmente según tamaño, ya que mientras el 33,8% de las pequeñas empresas recurre a esta modalidad, la proporción aumenta al 44,9% en las medianas y alcanza el 54,4% en las grandes. Esta concentración podría deberse a una necesidad o capacidad diferenciada de las grandes corporaciones para reorganizar sus procesos productivos y externalizar segmentos completos de su fuerza laboral.

³ Como la subcontratación no implica exclusividad, un mismo trabajador puede representar más de un vínculo con otras o incluso con la misma empresa. Por tanto, la cifra representa relaciones laborales más que a trabajadores.

Figura 1: Proporción de empresas que subcontratan alguna de sus actividades, según tamaño.



Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

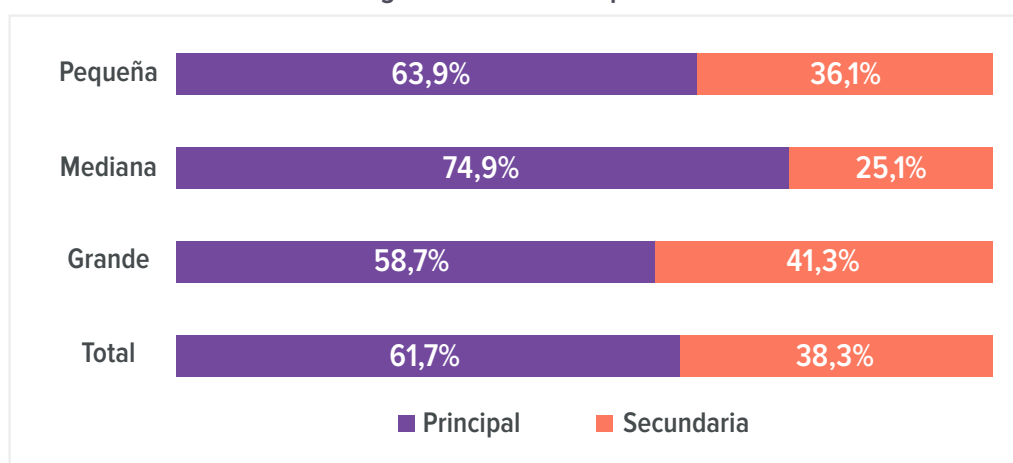
Entre las empresas que subcontratan, se observa que la mayoría de ellas (62,1%) externaliza exclusivamente sus actividades secundarias, 1.591 (6,3%) externaliza solo su actividad principal y 7.981 (31,6%) subcontrata tanto actividades principales como secundarias. Esta distribución se mantiene relativamente estable al desagregar por tamaño de empresa.

No obstante, la figura 2 muestra que la mayoría de los trabajadores en régimen de subcontratación se encuentran trabajando en las actividades principales de las empresas mandantes. En efecto, de 1.399.387 vínculos con trabajadores subcontratados entre empresas que subcontratan, un 61,7% está relacionado con la actividad principal de la empresa mandante y un 38,3% con labores secundarias.

Esta aparente discrepancia entre la proporción de empresas que externalizan actividades principales y la concentración de trabajadores subcontratados en estas funciones se puede explicar por la escala de las operaciones. Un número reducido de empresas externaliza masivamente sus actividades centrales, empleando grandes contingentes de trabajadores subcontratados en ello.

La distribución por tamaño de empresa revela patrones de especialización productiva diferenciada. Las empresas medianas son las que presentan una mayor proporción de trabajadores subcontratados en su actividad principal (74,9%), mientras que las grandes muestran un mayor equilibrio, aunque también es mayoritaria la subcontratación en sus actividades principales (58,7%).

Figura 2: Proporción de trabajadores subcontratados en actividades principales o secundarias, según tamaño de empresa.



Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

Considerando lo anterior, puede afirmarse que las empresas que subcontratan son un poco menos de la mitad y, aunque la mayoría de las que subcontrata se enfoca en externalizar actividades secundarias, la mayoría de los trabajadores subcontratados se encuentran en sus actividades principales.

3.2. Subcontratación y sindicalismo

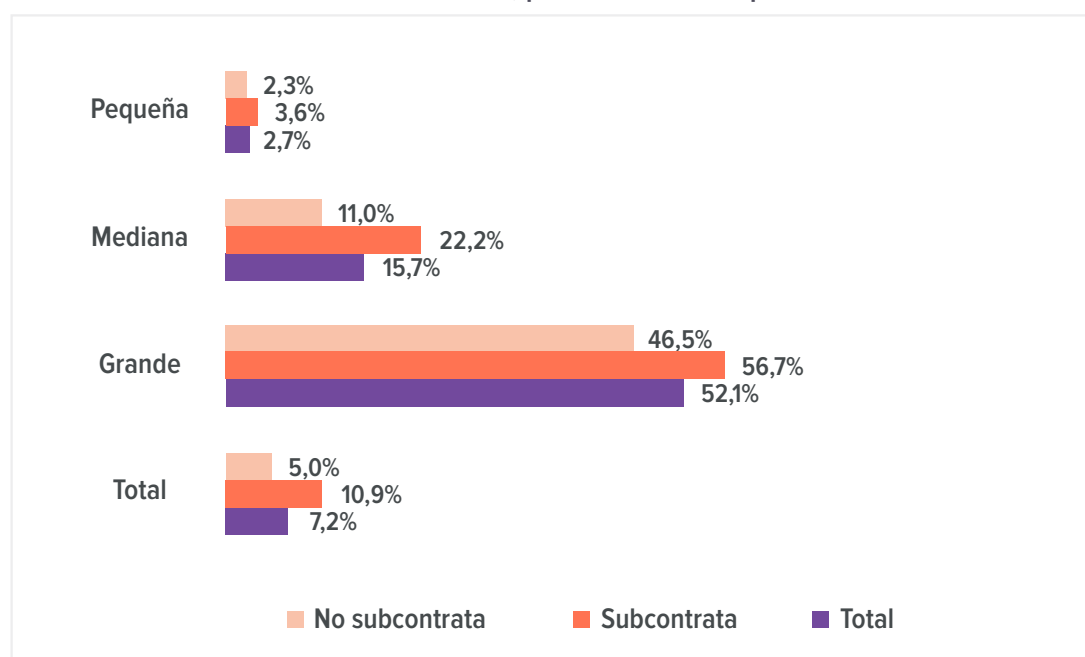
Establecidas las coordenadas generales de la subcontratación, a continuación, se indagará en las diferencias en los patrones de sindicalización asociados a las empresas que externalizan alguna actividad.

La relación entre subcontratación y sindicalización se muestra en la figura 3. En ella se aprecia que mientras que el 5,0% de las empresas que no subcontratan cuentan con sindicatos, esta proporción se eleva al 10,9% entre aquellas que sí recurren a la subcontratación.

Si bien esto podría ocurrir porque a medida que aumenta el tamaño de la empresa también aumenta la tendencia a que existan sindicatos, al distinguir por tamaño se aprecia que siempre es más común que existan sindicatos constituidos en las empresas que subcontratan que en las que no, con las diferencias más grandes entre las empresas medianas y grandes.

Esta mayor sindicalización entre empresas que subcontratan indica que, a pesar de los múltiples obstáculos que se pueden presentar para la formación de sindicatos en contextos de externalización, al menos los trabajadores contratados directamente por las empresas mandantes no parecen verse damnificados. Sin embargo, esta mayor presencia sindical puede expresar tanto un ambiente laboral más propenso a la sindicalización dado por vínculos contractuales más sólidos, como una estrategia defensiva que busca evitar la ampliación de la externalización de funciones y el empeoramiento de sus relaciones laborales.

Figura 3. Proporción de empresas con presencia de sindicato según subcontratación de alguna de sus actividades, por tamaño de empresa.



Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

Por otro lado, al tomar como unidad de análisis a los sindicatos, se obtiene que, de 9.024 organizaciones existentes durante el periodo abarcado por la Encla, un 56,2% se encuentran constituidos en empresas que subcontratan, la mayoría de ellos Sindicatos de Empresas o Establecimiento⁴, mientras que un 43,8% existen fuera de contextos de externalización. Pero también se aprecia que, a nivel general, ambos tipos de empresas tienen exactamente el mismo promedio de 1,8 sindicatos. Asimismo, al desagregar por tamaño, los promedios de sindicato se mantienen muy similares, con la mayor diferencia entre las grandes empresas. En este sentido, no parece que el paralelismo sindical (Osorio y Gómez, 2025) tenga mayor presencia en empresas que externalizan que en las que no lo hacen.

Sin embargo, al revisar los niveles de afiliación entre estas empresas sí se encuentran diferencias significativas. De acuerdo con la tabla 1, la mayor cantidad de afiliados se concentran en empresas que subcontratan (65,0%), tendencia que se mantiene independientemente del tamaño de empresa, excepto en las pequeñas donde las que no subcontratan agrupan a casi dos tercios de los afiliados (66,1%).

En la tabla 1 se observa también que el promedio de afiliados es mayor en las empresas que subcontratan que en su contraparte, de la misma manera que la mediana. Nuevamente, las pequeñas empresas presentan un patrón inverso, con mayor afiliación promedio en empresas sin subcontratación que en las que subcontratan.

La mayor afiliación en las empresas que subcontratan podría explicar en parte por qué no se han desarticulado los sindicatos en estas empresas, considerando que el tamaño de los sindicatos influye positivamente en su poder organizativo e, incluso, en la influencia política que tiene en la sociedad (Furåker y Larsson, 2020; Nowak y Erne, 2024).

Tabla 1. Distribución de trabajadores afiliados a algún sindicato según presencia de subcontratación, por tamaño de empresa.

Subcontratación	No subcontrata			Subcontrata		
Tamaño	Porcentaje	Promedio	Mediana	Porcentaje	Promedio	Mediana
Pequeña	66,1%	20,0	16	33,9%	12,4	10
Mediana	35,7%	53,2	47	64,3%	63,7	42
Grande	34,0%	413,8	194	66,0%	545,5	234
Total	35,0%	154,8	43	65,0%	230,8	52

Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

Otra variable que podría mostrar un comportamiento diferenciado entre las empresas que externalizan es el tipo de sindicatos que constituyen sus trabajadores, en la medida que alguno de ellos demostrara mayor capacidad de adaptación en ciertas realidades. Sin embargo, la estructura organizativa del sindicalismo revela que los tipos de sindicato que se constituyen en ambos tipos de empresas siguen proporciones similares.

Lo que se observa es que en aproximadamente 3 de cada 4 empresas los sindicatos mayoritarios son de empresa, lo que no muestra mayores variaciones dependiendo si se subcontrata o no (75,8% y 76,2%, respectivamente). En donde sí existen diferencias es en el caso de los sindicatos de establecimiento e interempresa, donde el primero es más común en empresas que no subcontratan (4,3% vs. 2,8%), mientras que el segundo en las que sí lo hacen (19,6% vs. 18,1%). Estas diferencias de 1,5 puntos porcentuales sugieren que el tipo de sindicalismo a nivel de empresa apenas varía en presencia de subcontratación.

⁴ Lo que permite afirmar que la gran mayoría corresponde a trabajadores directamente contratados por le empresa.

Otro aspecto relevante a examinar es la propensión que tienen los sindicatos para articularse verticalmente con entidades superiores como federaciones, confederaciones y centrales sindicales, lo que indica la capacidad de generar alianzas y redes capaces de fortalecer su organización. A nivel general, los datos muestran que en las empresas en las que hay subcontratación, el porcentaje de sindicatos mayoritarios adscritos a este tipo de organizaciones superiores siempre es mayor respecto a los casos en los que no hay subcontratación. Por otro lado, la mayor diferencia entre ambos tipos de empresas se aprecia a nivel de federación, con solo 1,3 puntos porcentuales de diferencia a favor de las empresas que subcontratan.

Esta tendencia a unirse en federaciones puede deberse a razones de cercanía y similitud entre empresas de un mismo rubro. En esa línea Durán y López (2009) han documentado específicamente cómo trabajadores subcontratados en minería y sector forestal desarrollaron federaciones sectoriales como mecanismo para superar la fragmentación a nivel de empresa, permitiendo coordinación territorial y negociación con empresas mandantes que individualmente los excluirían.

Que en contextos de subcontratación exista una mayor tendencia a afiliarse a confederaciones y centrales, puede interpretarse como una estrategia compensatoria para los sindicatos debilitados por la fragmentación productiva, donde buscan fortalecer sus recursos de poder mediante la articulación vertical. Por lo mismo, es probable que las entidades superiores estén cumpliendo un rol –ya sea activo o pasivo– en la defensa de los sindicatos en empresas donde existe subcontratación.

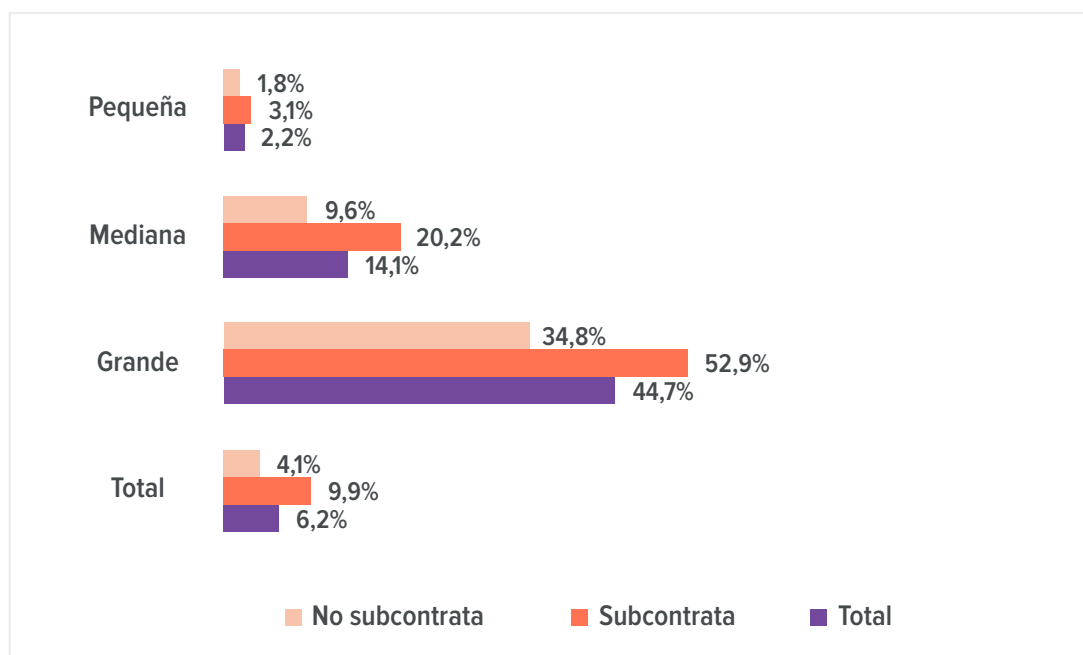
3.3. Subcontratación y negociación colectiva

La negociación colectiva es un indicador fundamental del estado de las relaciones laborales entre sindicatos y empresas. A continuación se examina si su comportamiento muestra diferencias según la presencia de relaciones de externalización.

En primer lugar, la figura 4 muestra que existe una relación positiva entre subcontratación y existencia de instrumentos colectivos, presentes en un 9,9% de las empresas que subcontratan, indicador que desciende a solo un 4,1% entre las que no externalizan. Al especificar por tamaño, esta tendencia se mantiene en todos los estratos. La diferencia se acentúa en las empresas medianas y grandes donde se aprecian las mayores asimetrías, con 10,6 pp. y 18,1 pp. de diferencia, respectivamente.

Cabe destacar que, como en las pequeñas empresas los sindicatos y la negociación colectiva son virtualmente inexistentes, solo en un 2,2% hay un instrumento colectivo vigente. Esta ausencia casi total de negociación colectiva refuerza la idea que Rojas (2007) denomina "la ilusión de la negociación colectiva", para referirse a un derecho formalmente reconocido, pero estructuralmente negado para la mayoría de los trabajadores. De todas formas, en otras investigaciones como la de Carrillo (2015) se documenta cómo este patrón de exclusión no solo es propio de Chile sino característico de América Latina, donde la cobertura de negociación colectiva se concentra en segmentos formales y de gran empresa, excluyendo sistemáticamente a pequeñas empresas y trabajadores precarizados.

Figura 4. Proporción de empresas con instrumentos colectivos suscritos según subcontratación de alguna de sus actividades, por tamaño de empresa.



Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

Respecto a las empresas con y sin subcontratación, la cobertura de los instrumentos colectivos presenta características distintivas. Como detalla la Tabla 2, en 2023 había 1.479.521 trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, de los cuales el 86,3% accedía a estos beneficios por suscripción directa y el 13,7% por extensión. Aunque las proporciones de cobertura por suscripción y extensión son similares en ambos tipos de empresas, las que subcontratan presentan un promedio de 364,8 trabajadores cubiertos en comparación con 285,6 en las empresas sin externalización.

No obstante, al especificar por tamaño se observan tendencias diferentes. Por una parte, en las grandes empresas se mantienen proporciones similares de trabajadores suscritos y extendidos según la presencia de subcontratación, mientras que en las pequeñas que externalizan hay una mayor propensión a obtener los beneficios por suscripción antes que por extensión, y en las medianas que subcontratan la extensión ha sido una estrategia con más presencia que en otros estratos.

Por otra parte, entre las empresas pequeñas con instrumentos colectivos vigentes, la cobertura promedio de trabajadores es mayor en empresas que no subcontratan, aunque a medida que aumenta el tamaño de empresa, el promedio de trabajadores cubierto por instrumentos de aquellas que subcontratan tienden a aumentar respecto a las que no subcontratan, llegando a invertirse la tendencia entre las grandes, donde la cobertura entre empresas que subcontratan es mayor. Estos resultados sugieren que la externalización muchas veces opera como mecanismo de exclusión de los beneficios de la negociación colectiva entre empresas pequeñas y medianas, mientras que en empresas grandes esta lógica tiende a invertirse.

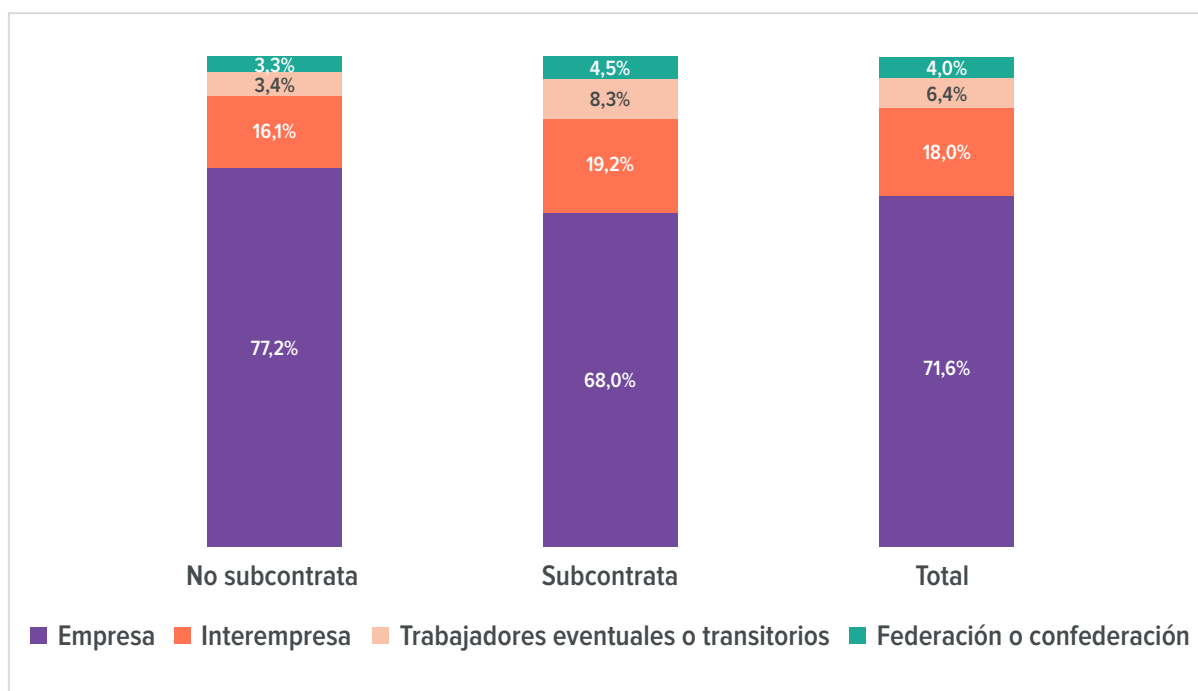
Tabla 2. Distribución del tipo de cobertura de instrumentos colectivos suscritos según subcontratación de alguna de sus actividades, por tamaño de empresa.

Tamaño	Trabajadores	Suscritos		Extendidos	
	Subcontratación	Porcentaje	Promedio	Porcentaje	Promedio
Pequeña	No subcontrata	67,5%	47,5	32,5%	31,6
	Subcontrata	83,5%	19,8	16,5%	5,5
	Total	71,1%	34,6	28,9%	19,6
Mediana	No subcontrata	93,2%	85,1	6,8%	19,3
	Subcontrata	79,8%	70,4	20,2%	40,6
	Total	85,1%	76,1	14,9%	33,8
Grande	No subcontrata	87,3%	679,4	12,7%	221,2
	Subcontrata	87,1%	780,2	12,9%	185,5
	Total	87,1%	744,4	12,9%	195,6
Total	No subcontrata	86,2%	246,1	13,8%	78,2
	Subcontrata	86,4%	332,4	13,6%	91,3
	Total	86,3%	296,2	13,7%	86,2

Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

Finalmente, la figura 5 muestra la distribución de entidades negociadoras de instrumentos colectivos vigentes entre empresas que subcontratan y las que no lo hacen, revelando cómo en contextos de tercerización hay mayor presencia de contratos o convenios suscritos por sindicatos interempresa y transitorios, así como una menor proporción de sindicatos de empresa. Esto podría reflejar adaptaciones organizativas frente a la complejidad que introduce la fragmentación productiva. En particular, la mayor participación de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios sugiere que segmentos laborales tradicionalmente limitados de la negociación colectiva encuentran en estas formas organizativas mecanismos para acceder a este derecho.

Figura 5. Proporción de entidades negociadoras de instrumentos colectivos suscritos según subcontratación de alguna de sus actividades.



Fuente: elaboración propia con base en Encla 2023.

4. Conclusiones

El análisis de los datos de la Encuesta Laboral muestra que hacia el año 2023 la subcontratación tiene una amplia presencia en las relaciones laborales del sector privado, y que esta presencia tiende a aumentar entre mayor sea el tamaño de las empresas. También se observa que mientras que la mayoría de las empresas externaliza actividades secundarias, la mayor parte de los trabajadores subcontratados se desempeñan en actividades principales de sus empresas mandantes.

Respecto a la sindicalización, los datos indican que las empresas que subcontratan alguna actividad tienen una mayor presencia sindical y concentran más afiliados que las que no subcontratan, mientras que también muestran mayor adscripción a organizaciones sindicales superiores. A su vez, la negociación colectiva tiene una mayor presencia entre las empresas que subcontratan, con una mayor proporción de entidades negociadoras diferentes al Sindicato de Empresa, aunque de todas formas este es el más habitual en ambos casos.

Esta evidencia es relevante para el diagnóstico de la capacidad de supervivencia y adaptación que tienen los sindicatos en contextos que, según la literatura especializada, una mayor fragmentación tiende a debilitar el poder de las organizaciones de trabajadores. La mayor sindicalización y afiliación entre empresas donde hay subcontratación puede reflejar tanto un mayor desarrollo de “sindicalismo defensivo” como una estabilidad contractual más propensa a la constitución de sindicatos. Asimismo, la articulación de los sindicatos con entidades superiores surge como un andamiaje compensatorio frente a la segmentación empresa–contratista, habilitando repertorios de representación que trascienden el perímetro de la empresa individual.

Como los datos de la Encla 2023 solo permiten una mirada descriptiva de las tendencias de la subcontratación, en estas páginas no se proponen relaciones causales ni efectos directos de la presencia de externalización de funciones en una empresa y sus indicadores de sindicalización y negociación colectiva. Sin embargo, se espera que futuros estudios puedan contrastar los hallazgos con modelos explicativos que incorporen otras variables y permitan comprender mejor el impacto específico de la subcontratación sobre las relaciones laborales.

Bibliografía

Carrillo, M. (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 3-29.

Delgado, P. (2013) *Los derechos colectivos de los trabajadores subcontractados y suministrados* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio académico de la Universidad de Chile.

Díaz, A. (1995). *La industria chilena entre 1970-1994: de la sustitución de importaciones a la segunda fase exportadora*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/30434>.

Doellgast, V., Sarmiento, K. y Benassi, C. (2015). Union campaigns to organize across production networks in the European telecommunications industry: lessons from the UK, Italy, Sweden and Poland. En Drahokoupil, J. (Ed.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks* (pp. 177-198). ETUI.

Durán, F. y López, D. (2009). Contract labour mobilisation in Chile's copper mining and forestry sectors. *Employee Relations*, 31(3), 245-263. <https://doi.org/10.1108/01425450910946451>.

Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación*. Dirección del Trabajo.

Fernández, J. (2002). *Diccionario jurídico*. Aranzadi.

Furåker, B. y Larsson, B. (2020). *Trade Union Cooperation in Europe. Patterns, Conditions, Issues*. Palgrave Macmillan.

Montero, C. (1983). *Travail et travailleurs au Chili*. La Découverte.

Nowak, J. y Erne, R. (2024). Unions and politics: why unions are not just the economic wing of the labour movement. En Gall, G. (Ed.), *The Handbook of Labour Unions* (pp. 401-420). Agenda Publishing.

Núñez, D. y Aravena, A. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Lom Ediciones.

OIT. (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*. OIT. www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_534518.pdf.

Osorio, S. y Gómez, F. (2025). *Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical*. Cuaderno de Investigación No. 71, Dirección del Trabajo.

Pérez, S. (2020). TERCERIZACIÓN Y REGULACIÓN LABORAL EN CHILE: una reconstrucción de las transformaciones del trabajo. *REI - REVISTA ESTUDIOS INSTITUCIONAIS*, 6(3), 1157-1183. <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.537>.

Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122007000200009>.

Romero, J. (2003). *La externalización de actividades laborales (outsourcing)*. Universidad de Costa Rica.

Shamir, H. (2016). Unionizing Subcontracted Labor. *Theoretical Inquiries in Law*, 17, 229-255.