

OUTSOURCING SALARIAL: opción generadora de empleo en la crisis económica actual

M.Sc. Carlos Leonardo Arguedas Campos¹

Resumen

En este artículo se presenta un modelo de reducción de costos para una unidad productiva mediante la opción de *outsourcing* salarial dentro de la misma organización y que permite simultáneamente disminuir los costos salariales y mantener los derechos de los trabajadores estipulados en la legislación laboral del país. Una opción alternativa en situaciones de crisis económica mundial.

Palabras claves

Outsourcing salarial, costos salariales, derechos de los trabajadores, flexibilidad, economía financiera laboral.

Abstract

In this article there presents himself a model of reduction of costs for a productive unit by means of the option of wage outsourcing inside the same organization and that allows to diminish simultaneously the wage costs and to support the rights of the workpeople stipulated in the labor legislation of the country. An alternative option in situations of economic world crisis.

Keywords

Outsourcing wage, wage costs, rights of the workpeople, labor flexibility, financial economy.

Introducción

La crisis que presenta la globalización económica en su segunda etapa de desarrollo, basada en impulsores de tipo financiero-económico, ha producido un resultado adverso como es el desempleo. Por lo tanto, se crea la necesidad de generar empleo, pero en un contexto que coincidan la disminución de costos para recuperar los niveles de competitividad empresarial y de crecimiento económico capitalista, sin afectar la situación laboral de los trabajadores.

En este nivel se plantea que la unidad productiva debe alcanzar la competitividad empresarial y laboral, dentro de los parámetros y lógica del desarrollo del capitalismo actual, manifestado en

una nueva etapa de crecimiento del modelo de globalización económica. La competitividad se define como la capacidad que tiene una empresa de mantener y aumentar su participación en el mercado sin depender permanentemente de apoyo externo por la vía de subsidios, crédito preferente y protección de mercados y sin verse obligada a la sobreexplotación de los recursos naturales y de la mano de obra.

La premisa básica es que la rentabilidad de la empresa debe fundamentarse en una creciente productividad y no en subsidios transitorios u otro tipo de apoyos que puedan obtenerse de distintas fuentes. Así, el reto consiste en plantearse un proceso de cambio que permita un mejor desempeño productivo de la unidad productiva.

Recibido el 29 de mayo del 2009.

Aceptado el 26 de junio del 2009.

¹ Académico e investigador. Escuela de Economía, UNA. Correo electrónico: cargueda@una.ac.cr

Hay que tener claro, sin embargo, que el objetivo de la actividad productiva es el desarrollo humano, por lo que los aumentos de productividad deben lograrse en el marco de un mejoramiento de las condiciones laborales. El reto empresarial actual, en este entorno de crisis, es aumentar la productividad de los trabajadores, con el fin de que la unidad productiva logre incrementos en la producción en un marco de disminución de costos unitarios.

Por ello, se replantea y se impone como moda laboral, una vez más, como producto de una solución o salida a la crisis económica laboral, el enfoque denominado *outsourcing* o "los servicios externos" que una unidad productiva requiere, para completar las funciones administrativas, o de determinadas tareas técnicas, que esta ya no puede realizar de manera interna por múltiples razones, y la mayoría de las veces, son de carácter económico.

Mientras que un empleado temporal puede ser contratado para un trabajo determinado, en otros casos la unidad productiva prefiere inclinarse por la contratación de servicios externos, ampliando así el conjunto de servicios recibidos por una unidad productiva llamada *outsourcing*, y esto se convierte en un mecanismo efectivo de reactivación de la economía por el lado de la oferta, lo que fortalece el crecimiento económico por el *surplus side* (lado de la oferta), retomando una idea del desarrollo concebida en el pensamiento clásico de la economía.

Esto, en general, se debe a que las empresas externas están especializadas en el servicio que ofrecen, además de que cuentan con la experiencia de haber asesorado a numerosas organizaciones, lo que les da un estatus de expertos, que les confiere un alto nivel de confiabilidad por parte de las empresas que los contratan. Además, concebir la reactivación de las economías en el contexto de esta crisis financiera y económica mediante esta alternativa propicia el emprendedurismo y la empresaliaridad como mecanismos de inclusión de los sectores labores más discriminados y excluidos de los mercados laborales mundiales, como son los jóvenes y los adultos medianamente mayores.

Además, para adelgazar las organizaciones y eliminar varios tipos de puestos, sobre todo los de tipo *staff*, las empresas han tenido que acudir a solicitar servicios de *outsourcing*, que son aquellos servicios que se contratan para que otras

empresas especializadas realicen las actividades que, en otro tiempo, llevaban a cabo uno o varios empleados internos. La razón es económica, puesto que los empleados internos significan altos costos de salarios, prestaciones y compromisos para el retiro; en cambio con la compra de *outsourcing*, solo se contrata el servicio y por el tiempo definido que se requiere, y esto redunda en un buen ahorro para la organización.

Ahora es más común cada día que las empresas empiecen a solicitar servicios y asesoría externos en otro tipo de funciones como son:

- Servicios de reclutamiento y selección de personal.
- Programas de capacitación y entrenamiento de personal.
- Estudios de análisis y valuación de puestos.
- Asesoría en sueldos y salarios.
- Auditoría administrativa de recursos humanos.

En otras áreas de la organización, como la jurídica, *marketing*, servicios de instalación y mantenimiento de sistemas, también está apareciendo esta tendencia, y lo que es la unidad productiva en sí, solo administrará las áreas sustantivas de los productos o servicios que la caracterizan o que consideren estratégicos para su desempeño empresarial.

El *outsourcing* favorece no solo las actividades administrativas sino también las de producción o de servicios, en lo que se refiere a la calidad de estos, además el *outsourcing* está enfocado a la temática de administración de recursos humanos, porque existe fundamentalmente en la relación (económica, social, psicológica y legal) entre empleadores y empleados, así como entre dos empleados.

Por ello, en el siguiente apartado nos centraremos en una propuesta de *outsourcing* en la contratación del personal y la viabilidad de esta para distintas unidades productivas, sobre todo, en aquellas caracterizadas por el autoempleo o la microempresa, y en algunas otras que puedan surgir de esta nueva corriente de generación de empleos mediante los procesos de empresarialismo que empiezan a ser cotidianos y normales en la economía internacional.

Partimos para ello, de la comparación de dos escenarios, el primero fundamentado en la estructura de una unidad productiva específica

(una pequeña unidad productiva de acopio de desechos sólidos) que se tomará como la unidad representativa, y a partir de su *nivel económico-financiero* se generará la propuesta respectiva y se procederá a analizar los resultados pertinentes para evaluar esta opción de *outsourcing* salarial de biobjetivo económico-empresarial y social-laboral.

Desarrollo

El objetivo de este artículo consiste en presentar una propuesta de *outsourcing* en la planilla (denominada *outsourcing* salarial) de una unidad productiva representativa.

Intentamos contribuir con esta política de reducción de costos, presentando un mecanismo alternativo de contratación, que logre, por una parte, abaratar los costos de la unidad productiva; y por otra parte, lograr un sistema de contratación que no lesione ni viole los derechos laborales del personal, y como mencionamos anteriormente, ya que en la actualidad la búsqueda de nuevos enfoques de organización es una característica del sector empresarial, no solo en el ámbito nacional sino también en el internacional.

Para plantear y analizar la propuesta es necesario mencionar los supuestos que se consideran para llevarla a cabo:

- ❖ Se asume una estructura salarial mínima relacionada con una unidad productiva pequeña, ya que para efectos metodológicos si la propuesta es válida para este tipo de unidad, también lo será para unidades productivas con estructuras salariales mayores.
- ❖ Los salarios que se utilizan son compatibles con los niveles de salarios mínimos vigentes y están acordes con la dinámica de mercado en la actividad seleccionada como representativa, los salarios de los puestos tomados como representativos, en promedio, tienen características comunes con el desempeñado en otros sectores empresariales.
- ❖ Se consideran los salarios imperantes en el mercado laboral, para el estudio se asume un salario mensual, con el objetivo metodológico de no tener que realizar los cálculos de forma semestral para tener que incluir el ajuste salarial que se ejecuta en la legislación

costarricense, ya que como se sabe dicho ajuste corresponde a los salarios mínimos, y el patrono está en potestad de no realizar un ajuste siempre que los salarios sean superiores al mínimo legalmente estipulado, como sería el caso en este estudio.

Como se elabora una comparación de situaciones, para analizar los resultados, esto no supone que la propuesta se fundamente en el deterioro real de los salarios, sino que si el cálculo se realiza para más de un período sí debe incluirse la pérdida adquisitiva del salario, pero este no es el objetivo de este artículo.

- ❖ Los montos de los salarios son los correspondientes a un promedio estipulado, a partir de consultas de campo, por unidades productoras, con el objetivo de no sesgar el monto salarial por clase de puesto que se estipula para la unidad productiva representativa, ya que al consultar en unidades productivas similares los montos salariales se pudo constatar una gran disparidad entre ellas.
- ❖ La unidad monetaria en la que están expresados los datos es el colón.
- ❖ La estructura de porcentajes laborales está dada por:

Concepto	%
Aguinaldo	8,33%
Vacaciones	4,16%
Cesantía	8,33%
Póliza riesgo del trabajo	6,57%
Cargas laborales	22,00%
TOTAL	49,39%

- ❖ La estructura de empleo de la unidad representativa seleccionada, y que será la que elegimos como representativa, es la siguiente:

Puesto	Salario
Administrador	450.000
Contador	375.000
Mercadeo	350.000
Empacador	150.000
Empacador/Supervisor	175.000
Recepcionista-Secretaria	225.000
Chofer-Empacador	250.000
TOTAL	1.975.000

Estos serían los trabajadores de la unidad representativa; y a diferencia del enfoque de *outsourcing* explicado anteriormente, se introduce la variante de que el personal trabajará tiempo completo (40 horas a la semana) en la unidad productiva, pero su salario se definirá en la modalidad de Servicios Profesionales.

Por ello, debemos introducir algunos supuestos adicionales (que en un futuro próximo se constituyen en los argumentos de discusión de la propuesta de flexibilización laboral en Costa Rica, pero que es una limitante en este trabajo, porque no es el objetivo su mención o análisis en este artículo), para la elaboración de los escenarios respectivos:

- ❖ En este trabajo, no se consideran los criterios legales sobre las normas que rigen la estructura de contratación “por servicios

profesionales” (o *outsourcing*, como se denomina teóricamente), ya que el desarrollo empresarial costarricense y de igual manera la legislación costarricense ya lo han incorporado como un tipo de contratación legalmente válido, en muchos casos “de facto” mediante un permiso o dispensa del Ministerio de Trabajo.

Además, para la unidad productiva tendría la ventaja adicional de que al disminuir los costos laborales, esta no se atrasaría en los pagos de la CCSS, con lo que podría solicitar y realizar diversos trámites con instituciones financieras, de inversión, comerciales, entre otras.

- ❖ En este trabajo no se distinguen las diferentes categorías que introdujo la Ley de Protección al Trabajador, ello principalmente porque en los cálculos se estiman los montos respectivos por el concepto de cesantía, en los cuales se fraccionan las categorías introducidas en esta Ley. Pero para los efectos de este trabajo, el monto respectivo debe ser “efectivamente pagado” por el patrono o mantenido en una reserva real (es decir, existir en forma líquida en un fondo determinado) y no solo de forma contable como era lo común antes de la entrada en vigencia de la Ley.

A continuación se presenta la estructura y el costo salarial para la unidad representativa.

Cuadro N° 1.
Proyección, estructura y costo laboral.
En colones. Escenario inicial. Propuesta *outsourcing*

PUESTO	SALARIO NOMINAL	CARGAS SOCIALES *22%	PRESTACIONES LEGALES			TOTAL
			AGUINALDO 8,33%	VACACIONES 4,16%	CESANTÍA 8,33%	
Administrador	450.000,00	99.000,00	37.485,00	18.720,00	37.485,00	642.690,00
Contador	375.000,00	82.500,00	31.237,50	15.600,00	31.237,50	535.575,00
Mercadeo	350.000,00	77.000,00	29.155,00	14.560,00	29.155,00	499.870,00
Empacador	150.000,00	33.000,00	12.495,00	6.240,00	12.495,00	214.230,00
Empacador/Supervisor	175.000,00	38.500,00	14.577,50	7.280,00	14.577,50	249.935,00
Recepcionista- Secretaria	225.000,00	49.500,00	18.742,50	9.360,00	18.742,50	321.345,00
Chofer-Empacador	250.000,00	55.000,00	20.825,00	10.400,00	20.825,00	357.050,00
TOTALES	1.975.000,00	434.500,00	164.517,50	82.160,00	164.517,50	2.820.695,00

(*) Contempla el porcentaje por riesgo laboral.

Se pueden observar dos tendencias del mercado laboral costarricense, las cuales inciden sobre la unidad representativa:

- ❖ En términos reales (es decir, ajustados los salarios para incluir los impuestos, cargas y pagos a la seguridad social), los niveles

salariales son un 4,82% superiores a los montos nominales de la planilla de la unidad productiva.

- ❖ Este porcentaje mayor en el costo salarial tiene un efecto directo sobre las utilidades y el capital de trabajo de la unidad representativa, restándole capacidad de inversión a esta.

Entonces, para plantear la propuesta de *outsourcing*, debemos partir de una premisa

con respecto al personal (capital humano) que labora en la unidad productiva, ya que si se plantea una estructura laboral a un menor costo, esta no puede ir en detrimento de las condiciones sociofamiliares de los trabajadores de dicha unidad productora.

La propuesta se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 2.
Proyección, estructura y costo laboral.
En colones. Escenario final. Propuesta *outsourcing*

CATEGORÍA	MONTO BÁSICO	TIEMPO SERVICIO	MONTO A PAGAR BRUTO	DEDUCCIÓN SOLIDARIA 5%	BONIFIC. MES P/ RESULTADO 1,67%	MONTO NETO A PAGAR
Administrador	450.000,00	100%	450.000,00	22.500,00	7.500,00	435.000,00
Contador	375.000,00	100%	375.000,00	18.750,00	6.250,00	362.500,00
Mercadeo	350.000,00	100%	350.000,00	17.500,00	5.833,33	338.333,33
Empacador	150.000,00	100%	150.000,00	7.500,00	2.500,00	145.000,00
Empacador/Supervisor	175.000,00	100%	175.000,00	8.750,00	2.916,67	169.166,67
Recepcionista-Secretaria	225.000,00	100%	225.000,00	11.250,00	3.750,00	217.500,00
Chofer-Empacador	250.000,00	100%	250.000,00	12.500,00	4.166,67	241.666,67
TOTALES	1.975.000,00	100,00	1.975.000,00	98.750,00	32.916,67	1.909.166,67

Por lo tanto, una vez presentados los dos escenarios, la situación actual y la situación propuesta, debemos valorar las ventajas de las propuestas, esto lo haremos considerando los siguientes elementos:

- ❖ Salario (pago en unidades monetarias) realmente recibido por el trabajador de la unidad productiva, donde podemos observar en el siguiente cuadro que con la propuesta presentada es mayor que el nivel actualmente recibido.

Cuadro N° 3.
Comparación de salarios realmente pagados.
En colones. Propuesta *outsourcing*

CATEGORÍA	MONTO BÁSICO	MONTO NETO A PAGAR	MONTO PAGADO CON CCSS	DIFERENCIA ABSOLUTA
Administrador	450.000,00	435.000,00	409.500,00	25.500,00
Contador	375.000,00	362.500,00	341.250,00	21.250,00
Mercadeo	350.000,00	338.333,33	318.500,00	19.833,33
Empacador	150.000,00	145.000,00	136.500,00	8.500,00
Empacador/Supervisor	175.000,00	169.166,67	159.250,00	9.916,67
Recepcionista-Secretaria	225.000,00	217.500,00	204.750,00	12.750,00
Chofer-Empacador	250.000,00	241.666,67	227.500,00	14.166,67
TOTALES	1.975.000,00	1.909.166,67	1.797.250,00	111.916,67

También, con respecto a la información suministrada por este cuadro podemos afirmar que la unidad productiva realiza un pago mayor en salarios con la propuesta que cuando paga con las condiciones laborales

actuales, es decir, desembolsa en términos reales un monto menor cuando debe pagar a la CCSS, sin embargo, esta situación genera problemas adicionales, porque muchas unidades productivas incurren en atrasos con

la Caja, lo que les ocasiona problemas a mediano plazo, y en la mayoría de los casos, pagos mayores por concepto de intereses con esta institución.

Mientras tanto, con la propuesta, si bien pagan un monto salarial mayor, se evitan cualquier complicación legal con la CCSS y los trabajadores obtienen un salario mayor, efectivamente pagado, lo que les aumenta su poder adquisitivo. A largo plazo, mejoran las condiciones de pensiones del recurso humano.

Con un poder adquisitivo mayor, los trabajadores podrán entonces satisfacer más necesidades y, además, podrán adquirir un plan de pensiones –elegido por ellos mismos– para su futura jubilación, aspecto que en la actualidad es posible en el mercado financiero nacional, debido al avance y desarrollo en esta área financiera.

- ❖ La idea de una *deducción solidaria* se plantea como un beneficio para el personal que trabaja en la unidad productiva, mediante un

ahorro voluntario del trabajador, para que conjuntamente con sus otros compañeros laborales puedan contar con un mecanismo de ahorro mediante instrumentos del mercado financiero que requieren cierto monto de inversión, y a la vez, cuenten con un fondo de imprevistos para solventar algunas necesidades que se puedan presentar, por ejemplo, el fallecimiento de un familiar, etc.

El fondo de imprevistos también será considerado como un mecanismo de solidaridad patronal, porque la unidad productiva como patrono aportará un porcentaje similar al que aportan los trabajadores, y cuando el funcionario se retire o sea cesado de su contrato por servicios profesionales podrá retirar la parte correspondiente a su aporte y los intereses respectivos, situación que puede ser incluso manejada por una Cooperativa o Asociación Solidarista en la empresa.

El siguiente cuadro muestra el comportamiento del fondo de imprevistos durante un año.

Cuadro N° 4.
Detalle de inversión del aporte solidario patronal.
Proyección montos por mes en colones.

Aporte solidario patronal
% aporte: 5%
Total remuneraciones: 1.975.000,00
Total aporte patronal: 98.750,00

FECHA	MONTO TRABAJ.	MONTO PAT.	TOTAL	MONTO AHORRADO	TASA INT. REF. 15%	INTERESES	SALDO FINAL
MES 1	98.750,00	98.750,00	197.500,00	197.500,00	1,25%	2.468,75	199.968,75
MES 2	98.750,00	98.750,00	197.500,00	397.468,75	1,25%	4.968,36	402.437,11
MES 3	98.750,00	98.750,00	197.500,00	599.937,11	1,25%	7.499,21	607.436,32
MES 4	98.750,00	98.750,00	197.500,00	804.936,32	1,25%	10.061,70	814.998,03
MES 5	98.750,00	98.750,00	197.500,00	1.012.498,03	1,25%	12.656,23	1.025.154,25
MES 6	98.750,00	98.750,00	197.500,00	1.222.654,25	1,25%	15.283,18	1.237.937,43
MES 7	98.750,00	98.750,00	197.500,00	1.435.437,43	1,25%	17.942,97	1.453.380,40
MES 8	98.750,00	98.750,00	197.500,00	1.650.880,40	1,25%	20.636,00	1.671.516,40
MES 9	98.750,00	98.750,00	197.500,00	1.869.016,40	1,25%	23.362,71	1.892.379,11
MES 10	98.750,00	98.750,00	197.500,00	2.089.879,11	1,25%	26.123,49	2.116.002,60
MES 11	98.750,00	98.750,00	197.500,00	2.313.502,60	1,25%	28.918,78	2.342.421,38
MES 12	98.750,00	98.750,00	197.500,00	2.539.921,38	1,25%	31.749,02	2.571.670,40
TOTALES			2.370.000,00			201.670,40	

MONTO BASE PARA DISTRIBUIR DIC.	2.571.670,40
% DISTRIBUCIÓN:	50%
MONTO ANUAL A DISTRIBUIR:	1.285.835,20

Considérese el supuesto de que cada año se distribuirá entre los empleados un 50% del fondo de imprevistos y se capitalizará el restante 50%, lo que generará al final del año un incentivo laboral

más para el personal y un monto salarial extra, producto de su ahorro solidario, como se puede observar en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 5.
Distribución del aporte solidario patronal.
En colones. Propuesta *outsourcing* salarial**

CATEGORÍA	MONTO BÁSICO	% SALARIAL INDIVIDUAL	MONTO A DISTRIBUIR
Administrador	450.000,00	0,23	292.975,11
Contador	375.000,00	0,19	244.145,92
Mercadeo	350.000,00	0,18	227.869,53
Empacador	150.000,00	0,08	97.658,37
Empacador/Supervisor	175.000,00	0,09	113.934,76
Recepcionista-Secretaria	225.000,00	0,11	146.487,55
Chofer-Empacador	250.000,00	0,13	162.763,95
TOTALES	1.975.000,00	1,00	1.285.835,20

❖ La introducción de una *bonificación mensual por resultado*, la cual se plantea como un incentivo de productividad para el personal en todos los niveles de la organización, ya que todos los trabajadores cumplen una función en la unidad productiva, y solo trabajando en equipo por resultados comunes se puede garantizar la sostenibilidad de esta.

el cuadro N° 2 se presentan los montos salariales para cada categoría salarial.

Finalmente, en el cuadro N° 6 se presentan los niveles salariales de los distintos puestos de la estructura laboral de la unidad representativa, así como la comparación del costo salarial para la organización con respecto a los dos escenarios presentados.

Para los efectos de esta propuesta se ha supuesto una bonificación anual del 20% sobre los niveles de salarios respectivos, con el objetivo de reconocer los niveles de responsabilidad que tiene cada funcionario en la estructura laboral y que genera un monto extrasalarial todos los meses, en

**Cuadro N° 6.
Comparación de los costos salariales mensuales y anuales.
En colones. Propuesta *outsourcing* salarial**

ESCENARIO	COSTO SALARIAL		APORTE PATRONAL	TOTAL ANUAL
	MENSUAL	ANUAL		
ACTUAL	2.820.695,00	33.848.340,00		33.848.340,00
CON PROPUESTA	1.909.166,67	22.910.000,00	1.185.000,00	24.095.000,00
AHORRO SALARIAL				9.753.340,00

En conclusión, se puede afirmar que la propuesta de *outsourcing* salarial planteada en este artículo le permite a la organización representativa ahorrarse aproximadamente diez (10) millones de colones, sin violentar los niveles salariales de sus trabajadores.

En el cuadro N° 7 se pueden observar los niveles salariales pagados con respecto a los dos escenarios planteados en este trabajo, y se puede concluir también que la propuesta beneficia al personal de la unidad representativa.

Cuadro N° 7.
Comparación salarios recibidos mensuales y anuales.
En colones. Propuesta *outsourcing*

PUESTO	SALARIO NOMINAL	A PAGAR CON CCSS	
		MENSUAL	ANUAL
Administrador	450.000,00	409.500,00	4.914.000,00
Contador	375.000,00	341.250,00	4.095.000,00
Mercadeo	350.000,00	318.500,00	3.822.000,00
Empacador	150.000,00	136.500,00	1.638.000,00
Empacador/Supervisor	175.000,00	159.250,00	1.911.000,00
Recepcionista-Secretaria	225.000,00	204.750,00	2.457.000,00
Chofer-Empacador	250.000,00	227.500,00	2.730.000,00
TOTALES	1.975.000,00	1.797.250,00	21.567.000,00

PUESTO	SALARIO NOMINAL	A PAGAR <i>OUTSOURCING</i>		APORTE PATRONAL	TOTALES
		MENSUAL	ANUAL		
Administrador	450.000,00	435.000,00	5.220.000,00	292.975,11	5.512.975,11
Contador	375.000,00	362.500,00	4.350.000,00	244.145,92	4.594.145,92
Mercadeo	350.000,00	338.333,33	4.060.000,00	227.869,53	4.287.869,53
Empacador	150.000,00	145.000,00	1.740.000,00	97.658,37	1.837.658,37
Empacador/Supervisor	175.000,00	169.166,67	2.030.000,00	113.934,76	2.143.934,76
Recepcionista-Secretaria	225.000,00	217.500,00	2.610.000,00	146.487,55	2.756.487,55
Chofer-Empacador	250.000,00	241.666,67	2.900.000,00	162.763,95	3.062.763,95
TOTALES	1.975.000,00	1.909.166,67	22.910.000,00	1.285.835,20	24.195.835,20

PUESTO	DIFERENCIA PAGO RECIBIDO
Administrador	598.975,11
Contador	499.145,92
Mercadeo	465.869,53
Empacador	199.658,37
Empacador/Supervisor	232.934,76
Recepcionista-Secretaria	299.487,55
Chofer-Empacador	332.763,95
TOTAL	2.628.835,20

Por lo tanto, podemos concluir que la propuesta de *outsourcing* laboral permite no solo generar ahorros en el costo laboral de la unidad productiva, sino simultáneamente, generar niveles salariales superiores para sus trabajadores.

Conclusiones

El estudio llega a las siguientes conclusiones:

- ❖ La unidad productiva en todos sus niveles componentes fundamentales puede considerar como prioritario el papel que cumple el

personal como recurso humano, como impulsador activo para salir de la actual crisis económica.

- ❖ El desarrollo futuro de la organización productiva debe asociar el desarrollo de su personal como un factor de competitividad en la siguiente etapa de la globalización económica.
- ❖ La propuesta de *outsourcing* laboral planteada para la unidad productiva garantiza la disminución de los costos salariales sin

menoscabar el nivel salarial de los trabajadores de la organización.

- ❖ La propuesta de *outsourcing* se presenta como una opción viable para mantener empleo en las unidades productivas en situaciones de crisis económicas.
- ❖ La propuesta planteada de *outsourcing* laboral garantiza un incentivo y una bonificación en función de una mayor solidaridad laboral y productividad en la unidad productiva.
- ❖ Con la modalidad de *outsourcing* laboral no se genera desempleo, porque los trabajadores seguirán realizando la jornada laboral de acuerdo con la legislación costarricense, pero en cambio sí recibirán un pago efectivo superior, no solo mensual sino también de forma anual.

Bibliografía

- Bailey, R. E. (2005). *The Economics of Financial Markets*. Editorial Cambridge University, New York, Estados Unidos de América.
- Congreso Mundial de Dirección de Personal (1992). *La Dimensión Humana de la Empresa del Futuro*. Editorial DEUSTO, Madrid, España.
- Heywood, J. Brian (2001). *El dilema del outsourcing: la búsqueda de la competitividad*. Editorial Prentice Hall, España.
- Pineda, Carlos (1999). *Las Empresas de la Economía Solidaria en Iberoamérica*. Editorial Mc Graw Hill, Colombia.

