
OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS: UN ESTUDIO DE CASO

*Rafael Reyes Avellaneda*¹
*Adalberto Cabello Chávez*²
*Raquel Cecilia Muñoz Cruz*³

Resumen

Outsourcing de Recursos Humanos es externalizar <terciar> la contratación de personal por parte de la Empresa Cliente, por medio de la Agencia de Colocación, quien es la responsable de proporcionarle personal a la Empresa cliente y de establecer la relación laboral formal con el trabajador. De esta manera la Empresa Cliente descentraliza prácticas empresariales de ventas y promoción a la Agencia de Colocación, y de otros tipos como: nómina y contables, informática y de recursos humanos, que le hacen ahorrar costos a la Empresa Cliente en reclutamiento, selección de personal y rescisión de contratos y en los otros casos: en infraestructura (equipo y papelería) en personal (salarios) y en pago de servicios (luz, teléfono y otros). Haciendo de la Empresa Cliente, una organización más flexible, laxa y plana, menos costosa y más competitiva en una economía de libre mercado.

Introducción

En el mundo actual las empresas están sometidas a la competencia del libre mercado, son dinámicas y se adaptan a ese mercado, sus estrategias se modifican y su estructura también. Las estrategias de las empresas actuales,

¹ Profesor Titular del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

² Profesor Titular del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

³ Egresado de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

buscan hacer flexibles a las organizaciones, estrechándolas, adelgazándolas, con el propósito de hacerlas planas y disminuir sus costos. Consideran a la mano de obra cómo la mayor carga y por lo tanto, tratan de bajar sus costos pagando salarios menores, para aligerar así a la organización.

Una estrategia tradicional de captar los recursos humanos para la empresa ha sido reclutar y seleccionar personal por medio de un departamento propio de recursos humanos. Pero en la época actual de la globalización y de la competencia de empresas en mercados abiertos, esta estrategia es sumamente costosa, ya que se tiene que pagar un alto costo en infraestructura (equipo y papelería), en personal (salarios) y en pago de servicios (luz, teléfono y otros).

Actualmente las empresas recurren a estrategias flexibles de contratación de personal, externalizando esta función de reclutamiento y selección de personal para disminuir costos. Recurren a agencias de colocación que se hacen responsables de la relación laboral con los trabajadores, tradicionalmente éstos se contrataban por tiempo indeterminado, y en el presente las agencias los contratan por tiempo determinado. Es decir, en esta época la agencia de colocación se hace responsable ante la empresa cliente de tres funciones: a) como departamento de recursos humanos, b) de la relación laboral con el trabajador y c) del abaratamiento de los recursos humanos.

La pregunta que guió esta investigación aplicada es: ¿Cuáles son los roles u ocupaciones que juega la agencia de colocación (contratista), el trabajador (recurso humano) y la empresa cliente (subcontratista) en el proceso de reclutamiento y selección de personal?

El objetivo de esta investigación aplicada es describir el funcionamiento del *Outsourcing* (subcontratación) de recursos humanos como una triangulación entre la agencia de colocación, el trabajador y la empresa cliente.

Desarrollo

1. Reclutamiento y selección de personal en una empresa

El método tradicional utilizado para contratar personal por una empresa menciona Arias Galicia (1989: pág. 257) es hacerlo a través del

departamento de recursos humanos de la empresa que realiza las funciones de reclutamiento y selección de personal como: *“Un procedimiento para encontrar al hombre que cubra un puesto adecuado, a un costo también adecuado que permita la realización del trabajo en el desempeño de su puesto y en desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización (situación y características particulares de la organización) así como de los recursos disponibles”*.

Arias Galicia dice (1989: pág. 160) que el objetivo del reclutamiento es buscar y traer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presenten. El proceso se inicia cuando se presenta una vacante y ésta se puede dar por múltiples motivos, ya sea por la muerte de algún trabajador, enfermedad, accidentes, jubilaciones, ascensos, o por inquietudes que presenten los trabajadores de convertirse en emprendedores. Se recurre entonces a un proceso de reclutamiento interno o externo.

El reclutamiento interno se da dentro de la misma organización y se recurre al propio personal de la empresa para considerarlo para otro puesto y si es necesario a familiares y amigos capacitados para el empleo de los propios empleados. En el reclutamiento externo se recurre a varias fuentes para cubrir las vacantes como por ejemplo: colocar avisos en las puertas de la empresa, poner anuncios en periódicos. Y en algunas organizaciones el sindicato tiene prioridad para presentar candidatos, por lo tanto, cubre las vacantes de empleo.

El procedimiento de selección de personal tiene como objetivo (Arias Galicia, 1989: Pág. 160) analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, cuáles tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.

Para efectos de una selección objetiva deberá recurrirse al uso de técnicas como el análisis de puestos, las pruebas técnicas, psicotécnicas y encuestas socioeconómicas etc., a fin de eliminar hasta donde sea posible la subjetividad de las decisiones. Esto hará recurrir a especialistas en la materia de recursos humanos como administradores y psicólogos que rea-

licen las anteriores pruebas, además de recurrir a personal calificado para realizar las pruebas de conocimientos requeridos para el puesto.

Es indudable que en los años 80 recurrir a un departamento de recursos humanos y a un procedimiento de reclutamiento y selección de personal era una herramienta eficiente para contratar personal capacitado para el puesto. Pero en una era de globalización y de mercados abiertos las empresas deben recurrir a estrategias de gestión de recursos humanos menos costosas que les permitan ser más competitivas en los mercados, es decir, recurrir a estrategias que no incluyan los altos costos que implica la infraestructura de un departamento de recursos humanos.

2. Outsourcing de recursos humanos en la empresa flexible

La relación bilateral patrón-trabajador es un sistema de recursos humanos tradicional que ante una competencia de mercado abierto al que se enfrentan las empresas resulta costoso. Las empresas necesitan entonces adoptar estrategias de organización de recursos humanos alternativas, que resulten ser menos costosas para la empresa y le permitan competir en el mercado y reducir costos y riesgos en una relación laboral. La estrategia posible es la externalización en la contratación de la mano de obra.

La relación bilateral patrón-trabajador cambiará a una triangulación agencia de colocación-trabajador-empresa cliente, es decir, de un sistema de recursos humanos tradicional a un *outsourcing* de recursos humanos.⁴

La subcontratación de mano de obra o de recursos humanos es *una relación triangular entre una agencia de colocación, el trabajador y una empresa cliente, en donde se van a dar dos tipos de relación: una relación laboral entre la agencia de colocación y el trabajador, y una relación mercantil, es decir, de servicios, entre la agencia de colocación y la empresa cliente.*

Esta triangulación laboral (Figura 1) según Fressmann (2005: Pág.16-17) consta de dos contratos:

⁴ Cuando se hace referencia al *outsourcing* de recursos humanos, otros términos utilizados son: empleo temporal, colocación de personal, agencias de colocación e intermediación.

Primero es el contrato laboral que se da entre la agencia de colocación y el trabajador donde se precisan las obligaciones y los derechos del trabajador a quien se le reconoce la condición jurídica de asalariado con las garantías que esto conlleva, salvo las que se relacionan de manera directa con la naturaleza temporal (trabajo precario⁵) de su empleo. Y el segundo contrato es un contrato mercantil entre la agencia de colocación y la empresa cliente donde la primera se responsabiliza de proporcionar los trabajadores a la segunda, bajo las condiciones especificadas en el contrato mercantil, mientras la empresa cliente se compromete a pagarle al intermediario, es decir a la agencia de colocación, una remuneración por sus servicios.

FIGURA 1. TRIANGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

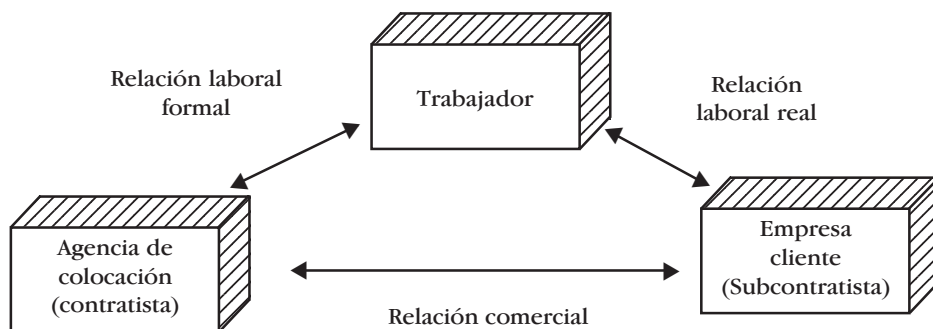


Figura 1. A partir de Fressmann (2005: pág.16-17) Triangulación en la relación laboral.

En la actualidad la subcontratación de mano de obra se ha convertido en la mejor opción para las organizaciones flexibles, que lejos de ser tradicionales en su administración de recursos humanos buscan la participación de un tercero, es decir de un contratista. En esta tercerización de la relación laboral, aunque es la empresa cliente quien emplea los recursos humanos, no es quien contrata y formaliza la relación laboral con el trabajador, con la protección de sus derechos laborales: seguro social, seguro de enfermedad, pensiones, crédito inmobiliario, prima vacacional,

⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce al trabajo temporal como trabajo precario, es decir, trabajo inestable y por lo mismo sin prestaciones sociales.

antigüedad, etc. Es la gencia de colocación (contratista) quien establece la relación laboral formal con los recursos humanos.

Fressmann comenta (2005: pág. 12) “...*que se trata entonces de una descentralización de actividades dentro de la estructura empresarial, basada en la idea de que los trabajadores que antes se realizaban dentro de una misma empresa y bajo un único régimen de derecho laboral ahora se efectúan fuera de la empresa y con otro marco jurídico*”.

En una entrevista con *EL ECONOMISTA*, Claudia Carrasco Cervantes, ejecutiva de mercadotecnia de AC Group, Assembler Consultants, S.C. comentó: “El tiempo invertido en reclutar, entrevistar y seleccionar al personal, o en revisar papeles contables para evitar el desvío de recursos o multas, o en calcular pagar la nómina, es alto, por eso el *outsourcing* es cada vez más aceptado”.⁶

Y es verdad: en muchas organizaciones se ha adoptado esta práctica para reducir costos y volverse más eficientes y competitivas, transformando las cargas de trabajo operativo, por medio de enfoques de gestión estratégica: *organizaciones flexibles, que adopten la estrategia de contratar servicios externos en recursos humanos y con ello aborrase tiempo y costos, que faciliten a la empresa su competitividad en el mercado.*

A continuación se explican las funciones de los tres agentes participantes en el *outsourcing* de recursos humanos.

2.1 Empresa cliente (subcontratista)

Cuando la organización tradicional es presa de los crecientes cambios económicos debido a la globalización requiere flexibilizar sus estrategias, tanto de recursos humanos como de producción, antes de verse eliminada del nuevo mercado global y busca entonces formas de eliminar costos y delegar responsabilidades en manos de terceros.

Según Fressmann (2005: pág.11) tal fenómeno se da en México en los años 80 del siglo anterior introduciendo un nuevo concepto en la

⁶ <http://www.economista.com.mx>

administración tradicional, la subcontratación: “*Se trata de un proceso de reestructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde “externalizan” los trabajos que no son parte de las “actividades centrales” ... normalmente son complementarias como seguridad, limpieza, servicios de venta y promoción, aunque conforme pasa el tiempo la gama de trabajos subcontratados está aumentando*”.

Resalta la palabra “*externalizan*” y aclara que como los servicios son delegados en manos de terceros, es una manera de descentralización de actividades y ocasiona que la empresa cliente se deslinde de cualquier relación contractual para con los nuevos trabajadores. Entonces, la empresa cliente delega a empresas externas (contratistas) las tareas de reclutamiento y administración de ese personal dedicándose sólo al de planta. Además elimina costos de selección, contratación y rescisión de contrato.

Otro beneficio para la empresa cliente es que puede disponer del personal que más le convenga de acuerdo a las fluctuaciones del mercado o de la demanda, de establecer horarios de acuerdo a sus propias necesidades. Esto es permitido a la empresa cliente dado que establece la relación laboral “*real*”, y quien se encarga de la relación laboral “*formal*” es la agencia de colocación.

2.2 Agencia de colocación (contratista)

Para que la empresa cliente efectivamente logre la reestructuración en sus estrategias de gestión requiere del apoyo de una agencia de colocación o de un contratista que de acuerdo al Convenio 181 de la OIT (1997) se define entre otras cosas como la persona física o jurídica dedicada a:

“...servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse...servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona (empresa cliente) que determine sus tareas y supervise su ejecución”.

Sin embargo cabe hacer explícitas algunas cuestiones, por ejemplo que la agencia de colocación cobra a la empresa cliente el costo de la intermediación del trabajador y además la Agencia de Colocación no se

debe responsabilizar de las relaciones laborales con el trabajador ni establecer una relación jurídica con él mismo, dado que es ilegal de acuerdo al convenio 181 de la OIT.

Lo anterior lo complementamos con el artículo seis de la Ley Federal del Trabajo (2004), que apoya los tratados con la OIT y que menciona: *las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.*

Además la agencia de colocación, dice Fressmann (2005: pág. 20) al *“...reclutar personal lo hace de acuerdo con los perfiles de trabajadores fijados por las empresas. Y se permite también... a la empresa cliente elegir a posibles candidatos para trabajar en su empresa...”* Y finalmente se firma el contrato mercantil entre la agencia de colocación y la empresa cliente para formalizar la relación comercial entre ambas en donde la empresa cliente sólo se preocupa de utilizar el trabajo real y en caso de laguna, falta o accidente del trabajador, es la agencia de colocación la responsable total del trabajador, ya que la supuesta relación laboral sólo es entre la agencia de colocación y el trabajador.

Menciona Fressmann (2005: pág. 21) según una encuesta de Partida, que la empresa cliente está dispuesta a pagar en el corto plazo 80% más de lo que erogarían por un trabajador de planta, porque estos costos se amortizan con los gastos ahorrados en la administración de personal, así como con la facilidad para dar de baja a este personal adicional cuando el volumen de trabajo disminuye. Otros autores como De Buen (2004: pág. 80), aseguran que las agencias de colocación piden cuotas que van de 5% a 30% del salario bruto del trabajador como pago por sus servicios.

Además denuncia Fressmann (2005: pág. 21) citando a Morales y Barba, que hay agencias de colocación no solventes y por tal motivo no pueden responder a las obligaciones de pago frente a los trabajadores. Y otras agencias de colocación, forman parte de la misma empresa cliente, es decir son sociedades del mismo grupo financiero, pero *“jurídicamente no constituyen establecimientos, filiales, sucursales ni agencias dependientes de la principal, sino en apariencia poseen una personalidad jurídica propia distinta a la empresa principal”*. La consecuencia para el

trabajador es que no pueden presentar sus demandas directamente ante la empresa cliente.

Y la empresa cliente ante la creación de esta nueva figura jurídica (*agencia de colocación u outsourcing de recursos humanos*), puede despedir a toda una plantilla de trabajadores y recontractar a nuevos trabajadores, pero sin los beneficios de la antigüedad, contratando a trabajadores temporales⁷.

2.3 Recursos humanos (el trabajador)

Ante la gran demanda de *outsourcing* de recursos humanos por parte de la empresa para competir en la globalización, al instituir una estrategia innovativa de gestión a la organización, haciéndola flexible, laxa, y permitiendo descentralizar actividades no centrales, de recursos humanos, ventas y promoción, nomina y contables, lo que permite disminuir costos y hacer a la empresa más competitiva en un mercado abierto. El actor más vulnerable en el *outsourcing* de recursos humanos es el *trabajador*, puesto que las agencias de colocación buscan obtener mayor rentabilidad, por medio de la contratación de *trabajadores de bajo perfil, si es posible bajo nivel académico, sin experiencia laboral, de escasos recursos económicos y desde luego temporales*.

Aunque existe un contrato entre la agencia de colocación y el trabajador con algunas especificaciones de términos de contrato, es decir, salarios y condiciones de trabajo, el empleado no cuenta con el respaldo de la ley, salvo las que se relacionan de forma directa con un “*empleo temporal*”. Así el trabajador no cuenta con prestaciones sociales (aguinaldo, incapacidad por embarazo, pensiones, vivienda, etc.) ni forma alguna de protegerse frente a la empresa cliente ya que no tiene contrato directo con ella para avalar sus derechos.

Sugiere Fressmann (2005: pág. 16) “*De acuerdo con esto, la subcontratación de mano de obra está determinada por la realización de trabajo por una persona física en condiciones de dependencia o sub-*

⁷ No hay que olvidar que los beneficios o derechos laborales que adquieren los trabajadores de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, es por medio de la antigüedad.

ordinación, hecho con el que se admite que existen las condiciones de una relación laboral sin que ésta sea reconocida”.

Queda claro con esto que el *outsourcing* de mano de obra es un instrumento que las empresas empiezan a adoptar frente a la globalización y que en este tránsito es el *trabajador* el menos beneficiado por las condiciones en las que se le contrata, ya que no existe todavía en México una legislación especial que regule la subcontratación de mano de obra o a las agencias de colocación como empresas que establecen relaciones laborales con los *trabajadores*.

3. Contrato laboral entre la agencia de colocación y el trabajador

En el *outsourcing* de mano de obra la agencia de colocación formaliza una relación laboral con el trabajador, es decir, una relación jurídica de trabajo en términos del Artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) que menciona que: *“las condiciones de trabajo deben de hacerse costar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se barán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.*

El Artículo 25 de la LFT hace constar las condiciones de trabajo que deberá tener el contrato individual de trabajo y que debe formalizar la agencia de colocación con el trabajador, que textualmente dice: *“el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto de salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y,

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón”.

Es el Artículo 26 de la citada ley el que garantiza los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, aunque exista falta por escrito de un contrato individual de trabajo. De manera que aunque no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el Artículo 123 constitucional y la LFT, es decir, la costumbre laboral va a beneficiar al trabajador.

Tradicionalmente las Agencias de Colocación contratan a los trabajadores por tiempo determinado y esto hace que no se les concedan todos los derechos laborales, como: prima vacacional, seguro social, aguinaldo, antigüedad e incapacidad por embarazo, siendo el más perjudicado por dicha relación.

4. Contrato mercantil entre la agencia de colocación y la empresa cliente

La relación entre la agencia de colocación y la empresa cliente se va a dar por medio de un contrato mercantil y éste se define en términos del Artículo 78 del Libro Segundo, del Capítulo 2 referente a los Contratos Mercantiles en General, del *Código de Comercio (2004)* que señala: “*En las convenciones mercantiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que la validez del acto comercial dependa de la observancia de formalidades o requisitos determinados*”.

El Artículo 84 del *Código de Comercio (2004)* menciona que los contratos mercantiles se deben cumplir en los términos de lo acordado

no reconociendo términos de gracia o de cortesía. Así menciona que en el contrato mercantil en que se fijare pena de indemnización contra el que no lo cumpliera, la parte perjudicada podrá exigir el cumplimiento del contrato o la pena preescrita, pero utilizando una de estas dos acciones, quedará extinta la otra.

Finalmente es importante mencionar el Artículo 87 del citado código que dice a la letra: “*Si en el contrato no se determinaren con toda precisión la especie y calidad de las mercancías que han de entregarse, no podrá exigirse al deudor otra cosa que la entrega de mercancías de especie y calidad medias*”.

Es claro que la agencia de colocación de acuerdo a este Artículo está determinando con toda precisión que la especie y calidad de las mercancías que ha de entregar a la empresa cliente, es el alquiler de personas dándoseles el nombre de mercancías o artículos de comercio. Habría que analizar si es legal la realización de este acto comercial, refiriéndonos sobre todo al Artículo 3 de la LFT *que menciona que el trabajo: “...no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...”*.

5. Estudio de caso entre la agencia de colocación, el trabajador y la empresa cliente

El estudio de caso de *outsourcing* de recursos humanos describe la relación laboral entre la agencia de colocación y el trabajador, mostrando el contrato individual de trabajo que se celebra entre ambas partes⁸, el cual se analizará buscando encontrar elementos que expliquen la relación. Además, describirá la relación mercantil y comercial entre la agencia de colocación y la empresa cliente, para lo cual mostraremos el contrato mercantil de *outsourcing* teniendo también la finalidad de encontrar algunos elementos que expliquen esta relación⁹.

⁸Se omite mencionar el nombre del trabajador y la agencia de colocación para no perjudicar a ninguno de los actores participantes y se usará la información para describir la relación laboral entre las partes sólo con fines de investigación aplicada.

⁹Se omite con el fin de no perjudicar a las partes el nombre de la empresa cliente y de la agencia de colocación.

La hipótesis de trabajo del estudio de caso es: El *outsourcing* de recursos humanos es una relación mercantil o comercial entre la agencia de colocación y la empresa cliente, en donde la agencia de colocación proporciona el servicio de alquiler de personal para la empresa cliente. Para prestar este servicio la agencia de colocación contrata y formaliza una relación laboral precaria con el personal.

La hipótesis nula del estudio de caso es: La agencia de colocación no contrata en condiciones precarias al trabajador. Y proporciona el servicio de personal de tiempo indeterminado a la empresa cliente.

6. Metodología de la investigación a usar en el estudio de caso

Se considera que lo más adecuado para analizar el *outsourcing* de recursos humanos es hacerlo por medio de un estudio de caso. Puesto que se pretende estudiar el fenómeno en su realidad concreta, describirlo y analizarlo a través de ésta, no buscando hacer un estudio de laboratorio en donde se puedan manipular las variables como la variable independiente. Se reconoce además que la descripción y explicación del fenómeno se limita a los alcances de este estudio de caso y no se busca hacer generalizaciones del fenómeno¹⁰ de *outsourcing* de recursos humanos como tal.

El estudio de caso lo define Babbie (2000: pág. 260) como: “...*un examen ideográfico de un sólo individuo, grupo o sociedad...*”, es decir, es aquel que analiza la ideología de cierto individuo o comunidad y la describe.

Otros autores como Castillo García (2005: Octubre 21)¹¹ lo define como: “...*un método empleado para estudiar un individuo o una institución en un entorno o situación único y de una forma lo más intensa y detallada posible. Es una investigación que se le define como descriptiva, es decir, describe la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio. La palabra único es crítica aquí porque el investigador está*

¹⁰ Hecho social relevante que sobresale dentro de la sociedad y que llama la atención de todos los participantes

¹¹“Metodología de Investigación Científica USN”. <http://www.usn.edu.mx>

tan interesado en las decisiones existentes que rodean a la persona como en la persona misma. Es la calidad de unicidad lo que separa a esa persona (y al caso) de otras”.

Mientras Rosado (2003: pág. 199) comenta que: *“un caso es una descripción escrita de una organización en cierto periodo... Un buen caso, sitúa a los participantes en una situación realista en la que pueden practicar la toma de decisiones... La tendencia de muchos participantes consiste en llegar a decisiones satisfactorias en cantidad y calidad sobre la información disponible. El mayor beneficio del uso de casos se deriva del proceso de evaluación, no necesariamente de encontrar la mejor respuesta”.*

Se puede decir que la investigación es un estudio de caso porque además de lo mencionado, va a permitir un examen más profundo acerca del *outsourcing* de recursos humanos y la toma de decisiones de la agencia de colocación, el trabajador y la empresa cliente y detalles acerca de estas decisiones, mediante el análisis de los contratos y de toda aquella información a la que se tenga acceso de las organizaciones a las que se va a describir. Si bien los estudios de caso prueban hipótesis descriptivas, y dan ciertos elementos de análisis, se reconoce que su alcance se limita sólo a este estudio en cuestión.

Lo que se pretende hacer es realizar una investigación en donde se analice la información obtenida acerca del *outsourcing* de recursos humanos y así poder probar o no la hipótesis de trabajo.

La investigación no experimental la define Kerlinger (1979: pág.116) como: *“...cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”.* La investigación no experimental es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos.

De acuerdo con Kerlinger (1983: Pág. 269) la investigación *Ex Post Facto* es un tipo de *“... investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables”.*

7. Análisis del contrato laboral entre la agencia de colocación y el trabajador

El contrato laboral que se presenta entre la “agencia de colocación” y el trabajador, es un contrato que muestra las siguientes condiciones de trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (2004).

- El inciso I del Artículo 25 de la LFT referente a: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; sí se mencionan dentro del contrato laboral. En el texto de la tercera declaración:

III. Declara el (la) TRABAJADOR (A) por sus generales llamarse como ha quedado escrito, tener “**edad del trabajador**”, ser de nacionalidad “**nacionalidad del trabajador**”, de sexo “**sexo del trabajador**”, estado civil “**estado civil del trabajador**” con domicilio particular en “**domicilio del trabajador**”. Contar con Registro Federal de Contribuyentes clave “**clave del registro federal de contribuyentes del trabajador**” y su número de afiliación ante el I. M. S. S “**afiliación del trabajador**”.

- En el inciso II del mismo artículo referente a la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el contrato establece que es por tiempo determinado y se menciona al inicio del mismo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE “**NOMBRE DEL TRABAJADOR**” QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA EL (A) TRABAJADOR (A) Y POR SU PARTE “**NOMBRE DE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN**” A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA “**EL PATRÓN**” REPRESENTADA POR EL LIC. “**NOMBRE DEL LICENCIADO**”, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAÚSULAS:

- En inciso III del mismo artículo: el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible; la cláusula segunda menciona:

SEGUNDA: Por efecto del presente contrato el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados para

el PATRÓN en el puesto especificado en la declaración IV de este contrato, consistiendo sus labores principalmente en: **realizar funciones de VENDEDOR**, igualmente el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a realizar todas aquellas labores que sean consecuencia del uso, de la costumbre y de la buena fe del mismo género de las que forman el objeto de la ORGANIZACIÓN.

• Lo que respecta al inciso IV el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; la cláusula tercera menciona:

TERCERA: El (la) TRABAJADOR (A) se obliga a prestar los servicios a que se refiere la cláusula que antecede a las oficinas ubicadas en el domicilio a que se refiere el párrafo I de las declaraciones de este contrato o en el domicilio de los clientes a quienes se les prestan servicios y atendiendo a las necesidades del trabajo y a las actividades o funciones que corresponden al puesto.

• El inciso V del mismo Artículo y más expresamente referido en el Artículo 59 de la LFT referente a la duración de la jornada, que dice: “*el trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente*”. Se manifiesta expresamente en una cláusula cuarta que dice:

CUARTO: La duración de la jornada de trabajo variará dependiendo de la asignación de labores. El horario será el que indique el “Patrón” o el cliente de acuerdo a las necesidades de las mismas, pudiendo hacer los cambios de turno que considere conveniente, estando totalmente conforme “el (la) Trabajador” (a) con dicha consecuencia, por lo que el trabajador tendrá un horario variado, laborando 6 días a la semana como máximo, por lo que podrá disfrutar de un día de descanso.

“El Patrón” determinará de acuerdo con las necesidades de trabajo, el turno que prestara sus servicios “el (la) Trabajador” (a) por lo tanto, está facultada para cambiar al trabajador de un turno a otro y el trabajador se obliga a laborar en el horario que le sea fijado.

• El inciso VI la forma y el monto de salario y el inciso VII referente al día y el lugar de pago del salario se expresan en la siguiente cláusula:

SEXTA: EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) como contraprestación por los servicios prestados un salario mensual de \$2,899.20 (DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE 20/100 M. N.) en el que se pagará los días viernes en el domicilio del PATRÓN indicado en la declaración I de este contrato en efectivo y en moneda de curso legal y dentro de su jornada de trabajo o inmediatamente después de que concluya.

- El inciso VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; la cláusula siguiente menciona:

OCTAVA: EL PATRON se obliga a capacitar y adiestrar al (la) TRABAJADOR (A) en los términos de los planes y programas que se establezcan o que se encuentren establecidos en la ORGANIZACIÓN, conforme lo disponen los artículos 153-X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a asistir puntualmente a los cursos y sesiones de trabajo, a atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes de conocimientos y de aptitud respectivos. Las partes están de acuerdo en que el (la) “Trabajador” (a) se le adiestrará para que día a día mejoren en el desempeño de su trabajo en su puesto.

- Y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, mencionadas en el mismo artículo y textualmente mencionadas en el Artículo 74 referentes a días de descanso obligatorios de la LFT se manifiestan en las siguientes cláusulas del contrato laboral:

NOVENA: EL PATRÓN se obliga a conceder al (la) TRABAJADOR (A) descanso con goce de salario integrado los siguientes días: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre, 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal y los días en que se celebren elecciones ordinarias conforme a las leyes respectivas. Especificando que si el cliente requiere de los servicios del (la) “Trabajador” (a), se tendrá que laborar con la anuencia del “Patrón”.

• Las vacaciones mencionadas en el Artículo 76. *“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios”*. Todo esto mencionado en la siguiente cláusula del contrato laboral:

DÉCIMA: EL PATRÓN concederá al (la) TRABAJADOR (A) un periodo anual de de vacaciones pagadas, que en ningún caso será inferior a 6 días hábiles consecutivos, por la forma de contratación (Tipo de contrato), en el dado caso que obtuviera la plaza se le otorgarían las vacaciones establecidas por la Ley, de conformidad con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	15
15-30	16

• Lo referente al pago de la prima vacacional mencionado en Artículo 80 de la LFT que dice: *“los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones”*.

EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) antes del disfrute de su periodo anual de vacaciones una prima del 25% de los salarios que le correspondan durante dicho periodo vacacional, especificando que el trabajador obtenga la plaza definitiva.

• Y las demás condiciones de trabajo que convengan el trabajador y el patrón son mencionadas en las siguientes cláusulas:

DÉCIMA PRIMERA: EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) un aguinaldo de 15 días de salario a más tardar el día 20 de

diciembre de cada año o la parte proporcional que corresponda si no ha cumplido el año de servicios. Especificando que el trabajador obtenga la plaza definitiva.

DÉCIMA SEGUNDA: EL PATRON se obliga a inscribir al (la) TRABAJADOR (A) en el régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social. “El Patrón” no aceptará como justificaciones de incapacidad los comprobantes expedidos por médicos particulares ni las recetas que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino sólo las incapacidades expedidas por el antes mencionado.

Y queda claro que por la naturaleza del contrato que es de tiempo determinado, el trabajador no accede a derechos de antigüedad, a jubilación, a pensión, a vacaciones, prima vacacional, ni a sindicato y sólo a una parte proporcional de aguinaldo. Prestaciones a las que el trabajador tendría derecho si el contrato fuera por tiempo indeterminado.

8. Análisis del contrato mercantil entre la agencia de colocación y la empresa cliente

El contrato mercantil que se presenta entre la “agencia de colocación” y la “empresa cliente” manifiesta las siguientes condiciones de acuerdo a las disposiciones de los contratos mercantiles en general mencionados anteriormente:

- Lo referente al Artículo 78 del libro segundo, del Capítulo 2: *“En las convenciones mercantiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que la validez del acto comercial dependa de la observancia de formalidades o requisitos determinados”*. Se menciona en el contrato:

CONTRATO MERCANTIL DE OUTSOURCING QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA “EMPRESA CLIENTE”, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LIC. “NOMBRE DEL LICENCIADO” EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL Y POR OTRA PARTE LA “AGENCIA DE COLOCACIÓN” REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL LIC. “NOMBRE DEL LICENCIADO”, DONDE AMBAS PARTES CELEBRAN UN CONTRATO DE OUTSOURCING, CONFORME A LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

- En lo referente a los servicios que se prestan mencionados en el Artículo 87: *“Si en el contrato no se determinaren con toda precisión la*

especie y calidad de las mercancías que han de entregarse, no podrá exigirse al deudor otra cosa que la entrega de mercancías de especie y calidad medias". Las cláusulas siguientes mencionan:

PRIMERA. El presente contrato tiene como objeto el alquiler de personal por parte de la "Empresa Cliente", proveniente de la "Agencia de Colocación", para laborar en la venta de productos de la "Empresa Cliente" además de ser supervisados constantemente por la "Empresa Cliente" y sujetarse a las normas que esta establezca.

CUARTA. Por efecto del siguiente contrato la "Agencia de Colocación" se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados a la "Empresa Cliente" en los puestos especificados en la declaración IV de este contrato, consistiendo sus funciones principales en: la venta de artículos de uso de hogar, así como los pedidos correspondientes y acomodo de los mismos. Igualmente el (la) trabajador (a) se obliga a realizar todas aquellas funciones que sean consecuencia del uso, de la costumbre y de la buena fe y las compatibles con sus fuerzas, estado y condición que sean del mismo género de las que forman el objeto de la ORGANIZACIÓN.

- La jornada laboral se menciona en la cláusula siguiente:

QUINTA. La jornada de labores dentro de la "Agencia de Colocación" prestará sus servicios a la "Empresa Cliente" será diurna y de 48 horas de tiempo efectivo a la semana y sus horario será de 8:00 a.m. a 18:00 horas de lunes a viernes y el sábado de 8:00a 14:00 horas. El descanso semanal del (la) trabajador (a) será sujeto a las disposiciones de la "Agencia de Colocación".

- La forma y monto de salario se menciona en la cláusula siguiente, donde se puede dar cuenta que el monto por trabajador que paga la "empresa cliente" a la "agencia de colocación" es varias veces más costoso, que el salario del mismo trabajador otorgado por la "agencia de colocación":

SEXTA. La "Empresa Cliente" se obliga a pagar a la "Agencia de Colocación" como contraprestación por los servicios prestados **un salario mensual de \$10,095.00** por cada trabajador de dicha empresa los cuales se pagaran los días 3 y 18 de cada mes en el domicilio de la "Empresa Cliente" indicado en la declaración 1 de este contrato, en cheque y en moneda de curso legal y dentro de su jornada de trabajo o inmediatamente después de que concluya.

- La capacitación de los trabajadores es mencionada en la cláusula siguiente:

OCTAVA. La “Agencia de Colocación” se obliga a capacitar y adiestrar al (la) trabajador (a) en los términos de los planes y programas que se establezcan o que se encuentren establecidos en la ORGANIZACIÓN, conforme lo disponen los artículos del 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el (la) trabajador (a) se obliga a asistir puntualmente a los cursos y sesiones de trabajo, a atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes de conocimientos, aptitudes y habilidades respectivos.

- Y las primas vacacionales y de aguinaldo sí se mencionan en este contrato y se pagan a la agencia de colocación, cómo un entidad laboral, que goza de prestaciones aunque ésta no pague a sus trabajadores prestaciones, en las siguientes cláusulas:

DÉCIMA. La “Empresa Cliente” se obliga a pagar a la “Agencia de Colocación” antes del disfrute de su periodo anual de vacaciones una prima del 25% de los salarios que le correspondan durante dicho periodo vacacional.

DÉCIMA PRIMERA. La “Empresa Cliente” se obliga a pagar a la “Agencia de Colocación” un aguinaldo de 15 días de salario a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año o la parte proporcional que corresponda si no a cumplido el año de servicios.

- Hay que aclarar que el contrato mercantil entre la agencia de colocación y la empresa cliente es por tiempo indeterminado y se menciona en la cláusula segunda del contrato:

SEGUNDA. La relación de trabajo que se establece conforme al presente contrato será por TIEMPO INDETERMINADO, lo cual sólo estará sujeto a los resultados del personal enviado por la “Agencia de Colocación” hacía la “Empresa Cliente” por lo que el contrato se celebra el día, del mes, el año.

Se puede deducir de las cláusulas DÉCIMA, DÉCIMA PRIMERA y SEGUNDA, que la *agencia de colocación, no es una empresa de servicios, sino que representa una nueva figura jurídica, como entidad o empresa, que no es ni de servicios, ni mercantil, una figura que se pudiera caracte-*

rizar o identificar como: *Entidad Laboral*, figura que no existe dentro de la legislación de sociedades mercantiles.

9. Conclusiones sobre hipótesis de trabajo

Se comprueba la hipótesis de trabajo porque:

1. Existe una relación mercantil o comercial para la contratación de trabajadores en el *outsourcing* de recursos humanos entre la agencia de colocación y la empresa cliente.
2. La empresa cliente paga los servicios de alquiler de los trabajadores a través de un contrato mercantil a la agencia de colocación.
3. La agencia de colocación es responsable de cualquier conflicto de carácter laboral con el trabajador, dada la relación formal de trabajo que existe entre las partes.
4. La agencia de colocación contrata al trabajador directamente bajo condiciones precarias y de inseguridad, dadas las condiciones del contrato por tiempo determinado o temporalmente, es decir, sin derecho a prima por antigüedad, prima vacacional, y si es el caso a un pago parcial del aguinaldo, y sin derecho a reinstalación (LFT 2004, Artículo 49) y sólo a una indemnización (LFT 2004, Artículo 50 fracción I) en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
5. En la relación triangular entre la agencia de colocación, el trabajador y la empresa cliente, el único agente participante que no sale beneficiado es el trabajador dadas las condiciones precarias en las que es contratado.
6. La agencia de colocación gana prácticamente tres veces más el salario que paga a cada trabajador contratado.
7. La empresa cliente es ganadora también, dado que elimina costos de reclutamiento, selección de personal y de rescisión de contrato.

10. Conclusión general del estudio de caso

El *outsourcing* de recursos humanos es una herramienta que indudablemente ayuda a la empresa cliente a ser más competitiva eliminando costos, la agencia de colocación es también ganadora al contratar a los trabajadores en condiciones precarias y ganar prácticamente tres veces más por cada trabajador que contrata.

El agente participante perdedor es el trabajador que es alquilado como un artículo de comercio lo cual es ilegal de acuerdo al Artículo tercero de la LFT (2004) que dice textualmente que *“el trabajador no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida...”*

Además hay que mencionar que es violatorio que la agencia de colocación, de acuerdo al Convenio 181 de la OIT (1997), pase a ser parte en las relaciones laborales con los trabajadores, dado que sólo puede cobrar una comisión por los servicios de proporcionar trabajadores a la empresa cliente como una intermediaria.

EL HALLAZGO EN EL ANÁLISIS DEL ESTUDIO DE CASO ES IDENTIFICAR A LA AGENCIA DE COLOCACIÓN, NO COMO UNA SOCIEDAD MERCANTIL, PRODUCTORA DE BIENES O SERVICIOS, SINO COMO UNA ENTIDAD O ASOCIACIÓN LABORAL CON DERECHO A PAGO DE 25% DE PRIMA VACACIONAL DE LOS SALARIOS QUE LE CORRESPONDAN DURANTE DICHO PERIODO VACACIONAL. ADEMÁS DE TENER DERECHO AL PAGO DE UN AGUINALDO DE 15 DÍAS DE SALARIO A MÁS TARDAR EL DÍA 20 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO AL CELEBRAR UN CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO CON LA EMPRESA CLIENTE. ES CLARO ENTONCES QUE EL OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS DEBE SER Y TIENE QUE SER REGULADA COMO UNA ENTIDAD LABORAL, DISTINTA A UNA ASOCIACIÓN MERCANTIL Y DEBE Y TIENE QUE EXISTIR UNA LEGISLACIÓN ESPECIAL DECRETADA POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN.

Bibliografía

Arias Galicia Fernando y Espinosa Heredia Víctor, (1989). *Administración de Recursos Humanos* Trillas, México.

Arias Galicia Fernando y Espinosa Heredia Víctor (2000). *Administración de Recursos Humanos*, Trillas, México.

Babbie Earl, (2000). *Fundamentos de la Investigación Social*, Internacional Thomson Editores.

Broseta Pont, Manuel (1998). *Manual de Derecho Mercantil*, Editorial Tecnos, Madrid.

De Buen Lozano, Nestor (2004). “El Derecho del Trabajo Frente a las nuevas Formas de Organización Empresarial”, en: Bouzas Ortiz, José Alfonso (coordinador). *La Reforma Laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una Auténtica Modernización Laboral?*, UNAM, STUNAM, STAH, STRM, UNT, FAT y Fundación Friedrich Ebert, México.

Fressmann Rebeca, (2005). *Subcontratación de mano de obra en México: reglamentación legal y realidad sociopolítica*, Fundación Friedrich Ebert.

Gómez Samaniego Romel, (2000). *Administración de los Recursos Humanos en Instituciones Educativas*, Trillas, México. ITESM (Universidad Virtual).

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (1991). *Metodología de la Investigación*, McGraw Hill, México.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (1998). *Metodología de la Investigación*, McGraw Hill, México.

Kerlinger Fred, (1979). *Investigación del Comportamiento y Técnicas Metodológicas*, Editorial Interamericana 2da. edición, México D.F.

Kerlinger Fred, (1983). *Investigación del Comportamiento Técnicas y Metodologías*, Nueva Editorial Interamericana, México.

Rosado Miguel Ángel, (2003). *Metodología de la investigación y evaluación*, Editorial Trillas, México, Argentina, España, Colombia, Puerto Rico, Venezuela.

Reporte OIT año (1998).

Ley Federal del Trabajo (2004).

Código de Comercio (2004).

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2004).

Páginas de internet

<http://www.eleconomista.com.mx>

“Metodología de Investigación Científica USN”. <http://www.usn.edu.mx>

ANEXO 1: CONTRATO LABORAL ENTRE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN Y EL TRABAJADOR.

El siguiente contrato laboral omite los nombres de las organizaciones y personas involucradas por cuestiones legales.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR **TIEMPO DETERMINADO** QUE CELEBRAN POR UNA PARTE “**NOMBRE DEL TRABAJADOR**” QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA EL (A) TRABAJADOR (A) Y POR SU PARTE “**NOMBRE DE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN**” A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA “**EL PATRÓN**” REPRESENTADA POR EL LIC. “**NOMBRE DEL LICENCIADO**”, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAÚSULAS:

DECLARACIONES

I.- “**NOMBRE DE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN**”. Es una sociedad mercantil constituida y organizada conforme a la Ley de Sociedades Mercantiles y para efectos de las normas de trabajo, una ORGANIZACIÓN por construir la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios y cuenta con diversos establecimientos administrativos o unidades técnicas que coadyuvan a sus fines. Como ORGANIZACIÓN, cuenta con elementos propios y suficientes para hacer frente a las obligaciones derivadas con sus trabajadores y el domicilio de sus oficinas generales en “**dirección de las oficinas de la Agencia de Colocación**”.

II. “**Nombre de la Agencia de Colocación**”, en relación a su objetivo social se dedica a la **Prestación de servicios a terceros con forme a la autonomía de la empresa (patrón)**.

III. Declara el (la) TRABAJADOR (A) por sus generales llamarse como ha quedado escrito, tener “**edad del trabajador**”, ser de nacionalidad “**nacionalidad del trabajador**”, de sexo “**sexo del trabajador**”, estado civil “**estado civil del trabajador**” con domicilio particular en “**domicilio del trabajador**”. Contar con Registro Federal de Contribuyentes clave “**clave del registro federal de contribuyentes del trabajador**” y su número de afiliación ante el I. M. S. S “**afiliación del trabajador**”.

IV. Declara el PATRÓN, que tiene necesidad de contratar por **TIEMPO DETERMINADO** un trabajador que desempeñe el puesto de **VENDEDOR**. De-

clara el (la) TRABAJADOR (A) contar con la experiencia, con los conocimientos y con la capacidad necesaria para desempeñar el puesto señalado.

Atento a lo anterior, las partes se sujetan a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: La relación de trabajo que se establece conforme al presente contrato será por **TIEMPO DETERMINADO**, por lo que contemplan por periodo de prueba de **30 días**, contados a partir del **13 de Octubre del 2005** durante el cual si los servicios y la conducta del trabajador no son satisfactorias a juicio del “patrón”, este podría dar por terminado el contrato sin responsabilidad de ningún género para él.

SEGUNDA: Por efecto del presente contrato el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados para el PATRÓN en el puesto especificado en la declaración IV de este contrato, consistiendo sus labores principalmente en: **realizar funcione de VENDEDOR**, igualmente el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a realizar todas aquellas labores que sean consecuencia del uso, de la costumbre y de la buena fe del mismo género de las que forman el objeto de la ORGANIZACIÓN.

TERCERA: El (la) TRABAJADOR (A) se obliga a prestar los servicios a que se refiere la cláusula que antecede a las oficinas ubicadas en el domicilio a que se refiere el párrafo I de las declaraciones de este contrato o en el domicilio de los clientes a quienes se les prestan servicios y atendiendo a las necesidades del trabajo y a las actividades o funciones que corresponden al puesto.

CUARTO: La duración de la jornada de trabajo variará dependiendo de la asignación de labores. El horario será el que indique el “Patrón” o el cliente de acuerdo a las necesidades de las mismas, pudiendo hacer los cambios de turno que considere conveniente, estando totalmente conforme “el (la) Trabajador” (a) con dicha consecuencia, por lo que el trabajador tendrá un horario variado, laborando 6 días a la semana como máximo, por lo que podrá disfrutar de un día de descanso.

“El Patrón” determinará de acuerdo con las necesidades de trabajo, el turno que prestara sus servicios “el (la) Trabajador” (a) por lo tanto, está

facultada para cambiar al trabajador de un turno a otro y el trabajador se obliga a laborar en el horario que le sea fijado.

QUINTA: Queda estrictamente prohibido al (la) TRABAJADOR (A) laborar jornada extraordinaria, prestar servicios fuera de la jornada que tenga asignada o laborar en días de descanso semanal u obligatorio, salvo que exista autorización expresa y previa del PATRÓN o de sus representantes.

SEXTA: EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) como contraprestación por los servicios prestados un salario mensual de \$2,899.20 (DOS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE 20/100 M. N.) en el que se pagará los días viernes en el domicilio del PATRÓN indicado en la declaración I de este contrato en efectivo y en moneda de curso legal y dentro de su jornada de trabajo o inmediatamente después de que concluya.

SEPTIMA: El (la) TRABAJADOR (A) autoriza al PATRÓN para que retenga de su salario el importe del impuesto Sobre la Renta en el renglón de Productos del Trabajo, de la cuota del trabajador correspondiente al Seguro Social, así como cualquier otra cantidad que proceda conforme a las leyes.

OCTAVA: EL PATRON se obliga a capacitar y adiestrar al (la) TRABAJADOR (A) en los términos de los planes y programas que se establezcan o que se encuentren establecidos en la ORGANIZACIÓN, conforme lo disponen los artículos 153-X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el (la) TRABAJADOR (A) se obliga a asistir puntualmente a los cursos y sesiones de trabajo, a atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes de conocimientos y de aptitud respectivos. Las partes están de acuerdo en que el (la) "Trabajador" (a) se le adiestrará para que día a día mejoren en el desempeño de su trabajo en su puesto.

NOVENA: EL PATRÓN se obliga a conceder al (la) TRABAJADOR (A) descanso con goce de salario integrado los siguientes días: 1º. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 25 de diciembre, 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal y los días en que se celebren elecciones ordinarias conforme a las leyes respectivas. Especificando que si el cliente re-

quiere de los servicios del (la) “Trabajador” (a), se tendrá que laborar con la anuencia del “Patrón”.

DÉCIMA: EL PATRÓN no concederá al (la) TRABAJADOR (A) un periodo anual de de vacaciones pagadas, que en ningún caso será inferior a 6 días hábiles consecutivos, por la forma de contratación (Tipo de contrato), en el dado caso que obtuviera la plaza se le otorgarían las vacaciones establecidas por la Ley, de conformidad con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	15
15-30	16

EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) antes del disfrute de su periodo anual de vacaciones una prima del 25% de los salarios que le correspondan durante dicho periodo vacacional, especificando que el trabajador obtenga la plaza definitiva.

DÉCIMA PRIMERA: EL PATRÓN se obliga a pagar al (la) TRABAJADOR (A) un aguinaldo de 15 días de salario a más tardar el día 20 de diciembre de cada año o la parte proporcional que corresponda si no ha cumplido el año de servicios. Especificando que el trabajador obtenga la plaza definitiva.

DÉCIMA SEGUNDA: EL PATRON se obliga a inscribir al (la) TRABAJADOR (A) en el régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social. “El Patrón” no aceptará como justificaciones de incapacidad los comprobantes expedidos por médicos particulares ni las recetas que expide el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino solo las incapacidades expedidas por el antes mencionado.

DÉCIMO TERCERO: Las partes convienen en que para todo lo pactado expresivamente en este contrato estarán a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

DÉCIMO CUARTO: El (la) TRABAJADOR (A), reconoce que son propiedad exclusiva del “Patrón” , todos los documentos e información que se le proporcione como motivo de la relación de trabajo, así como los que el (la) TRABAJADOR (A), prepare o formule en relación o conexión con sus servicios, por lo que se obliga a conservarlos en buen estado y entregarlos al “Patrón” en el momento en que este lo requiera o bien, al terminarse el presente contrato, por el motivo que fuere.

Todos los archivos, registros, documentos, cobranza, especificaciones entre otros conceptos similares, relacionados con los secretos comerciales o con el negocio del “Patrón” al que haya sido comisionado el (la) TRABAJADOR (A), que sean preparados por él, directa o indirectamente o bajo única o exclusiva propiedad del “Patrón” , o de los clientes o empresas relacionadas a este, según sea el caso y bajo ninguna circunstancia podrán, ser retenidos de las oficinas en donde se encuentren sin el previo consentimiento por escrito del “Patrón” .

Leído que fue este documento por las partes y enteradas de su contenido y alcance lo firman por duplicado de conformidad en la ciudad de México, Distrito Federal el día **trece de octubre del dos mil cinco** firmando el (la) TRABAJADOR (A) por el recibo de su copia del mismo.

EL (LA) TRABAJADOR (A)

EL PATRÓN

ANEXO 2: CONTRATO MERCANTIL ENTRE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN Y LA EMPRESA CLIENTE

El siguiente contrato mercantil omite los nombres de las organizaciones y personas involucradas por cuestiones legales.

CONTRATO MERCANTIL DE OUTSOURCING QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA “EMPRESA CLIENTE”, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LIC. “NOMBRE DEL LICENCIADO” EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL Y POR OTRA PARTE LA “AGENCIA DE COLOCACIÓN” REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL LIC. “NOMBRE DEL LICENCIADO”, DONDE AMBAS PARTES CELEBRAN UN CONTRATO DE OUTSOURCING, CONFORME A LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

1. Declara la “Empresa Cliente” ser una sociedad mercantil legalmente constituida, cuyo objetivo es, la venta de diferentes artículos del hogar, con domicilio “se escribe el domicilio”, que se encuentra representada en este acto por el Lic. “nombre del Licenciado”, en su calidad de representante legal.
2. Declara la “Agencia de Colocación” ser prestadora de servicios y tener la capacidad mercantil y legal para celebrar el presente contrato, con domicilio “se escribe el domicilio”, que se encuentra representada legalmente por el Lic. “se escribe el nombre del Licenciado”.
3. Ambas partes declaran que se reconocen mutuamente la personalidad con la que comparecen y que es su deseo celebrar el presente contrato, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El presente contrato tiene como objeto **EL alquiler de personal por parte de la “Empresa Cliente”, proveniente de la “Agencia de Colocación”, para laborar en la venta de productos de la “Empresa Cliente” además de ser supervisados constantemente por la “Empresa Cliente” y sujetarse a las normas que esta establezca.**

SEGUNDA. La relación de trabajo que se establece conforme al presente contrato será por **TIEMPO INDETERMINADO**, lo cual sólo esta-

rá sujeto a los resultados del personal enviado por la “Agencia de Colocación” hacia la “Empresa Cliente” por lo que el contrato se celebra el día, del mes, el año.

TERCERA. La “Empresa Cliente” suministrará, bajo outsourcing, todos los aditamentos para que el trabajador efectúe sus actividades, así como todos los elementos señalados en el Anexo número 2 del Pliego recondiciones.

CUARTA. Por efecto del siguiente contrato la “Agencia de Colocación” se obliga a prestar sus servicios personales y subordinados a la “Empresa Cliente” en los puestos especificados en la declaración IV de este contrato, consistiendo sus funciones principales en: la venta de artículos de uso de hogar, así como los pedidos correspondientes y acomodo de los mismos. Igualmente el (la) trabajador (a) se obliga a realizar todas aquellas funciones que sean consecuencia del uso, de la costumbre y de la buena fe y las compatibles con sus fuerzas, estado y condición que sean del mismo género de las que forman el objeto de la ORGANIZACIÓN.

QUINTA. La jornada de labores dentro de la “Agencia de Colocación” prestará sus servicios a la “Empresa Cliente” será diurna y de 48 horas de tiempo efectivo a la semana y sus horario será de 8:00 am. a 18:00 horas de lunes a viernes y el sábado de 8:00a 14:00 horas. El descanso semanal del (la) trabajador (a) será sujeto a las disposiciones de la “Agencia de Colocación”.

SEXTA. La “**Empresa Cliente**” se obliga a pagar a la “**Agencia de colocación**” como contraprestación por los servicios prestados **un salario mensual de \$10,095.00 por cada trabajador de dicha empresa** los cuales se pagaran los días 3 y 18 de cada mes en el domicilio de la “Empresa Cliente” indicado en la declaración 1 de este contrato, en cheque y en moneda de curso legal y dentro de su jornada de trabajo o inmediatamente después de que concluya.

SÉPTIMA. La “Agencia de Colocación” no autoriza a la “Empresa Cliente” para que retenga de sus salarios el importe del Impuesto sobre la Renta en el Renglón de Productos de Trabajo, de la cuota del trabajador corres-

pondiente al Seguro Social, así como cualquier otra cantidad que proceda conforme a las leyes.

OCTAVA. La “Agencia de Colocación” se obliga a capacitar y adiestrar al (la) trabajador (a) en los términos de los planes y programas que se establezcan o que se encuentren establecidos en la ORGANIZACIÓN, conforme lo disponen los artículos del 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el (la) trabajador (a) se obliga a asistir puntualmente a los cursos y sesiones de trabajo, a atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes de conocimientos, aptitudes y habilidades respectivos.

NOVENA. La “Agencia de Colocación” se obliga a conceder al (la) trabajador (a) con goce de salario integrado los días: 1° de Enero, 5 de Febrero, 1° de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 25 de Diciembre 1° de Diciembre de cada 6 años cuando corresponda el cambio de Gobierno del Poder Ejecutivo Federal y los días en que se celebren las elecciones ordinarias conforme a las leyes respectivas.

Así también la “Agencia de Colocación” será la encargada de conceder al (la) trabajador (a) el periodo anual de vacaciones según los intereses de la “Empresa Cliente”

DÉCIMA. La “Empresa Cliente” se obliga a pagar a la “Agencia de Colocación” antes del disfrute de su periodo anual de vacaciones una prima del 25% de los salarios que le correspondan durante dicho periodo vacacional.

DÉCIMA PRIMERA. La “Empresa Cliente” se obliga a pagar a la “Agencia de Colocación” un aguinaldo de 15 días de salario a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año o la parte proporcional que corresponda si no ha cumplido el año de servicios.

DÉCIMO SEGUNDO. La “Empresa Cliente” especifica claramente en este contrato que cualquier tipo de problema que se suscite con los trabajadores de la “Agencia de Colocación” esto será arreglado por la anterior empresa, la “Empresa Cliente” no tendrá ninguna relación con ellos.

DÉCIMO TERCERO. Las partes convienen que para todo lo pactado expresamente en este contrato estarán a lo dispuesto en la Ley Mercantil y en sus reglamentos.

Leído el presente contrato, conformes con su contenido, valor y fuerza legal lo firman quienes en él intervinieron, en la Ciudad de México a “se pone el día, mes y año”.

LA EMPRESA CLIENTE

Lic.: “Nombre del Licenciado”
Nombre y Firma del Representante Legal

LA AGENCIA DE COLOCACIÓN

Lic.: “Nombre del Licenciado”
Nombre y Firma del Representante Legal