



**FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS.**

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Trabajo fin de grado presentado por Desirée Román Campos siendo el tutor del mismo el profesor Francisco Javier Santos Cumplido.

Vº. Bº. del tutor:

Alumna:

D. Francisco Javier Santos Cumplido

D^a. Desirée Román Campos

Sevilla, noviembre de 2019.



GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

**FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.**

TRABAJO FIN DE GRADO.

CURSO ACADÉMICO (2018-2019)

TÍTULO:

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

AUTORA:

DESIRÉE ROMÁN CAMPOS

TUTOR:

D. FRANCISCO JAVIER SANTOS CUMPLIDO.

DEPARTAMENTO:

ECONOMÍA APLICADA I.

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ECONOMÍA APLICADA

RESUMEN: En el proyecto nos adentramos en el mundo de la contratación temporal tanto en España como en el resto de países, realizando un análisis a nivel global de los países donde es más frecuente este tipo de contratos, las ventajas y desventajas que tienen respecto a la empresa como al trabajador y la importancia que tiene en el mercado laboral. Además, estudiaremos de un modo más profundo la contratación temporal en España al igual que la tasa de temporalidad y su relación tanto con el sexo como por sector y área geográfica. En último lugar, analizamos el caso de Randstad Empresa de Trabajo Temporal, una de las empresas de recursos humanos líder en ámbito de contratación temporal.

PALABRAS CLAVE: Empleo temporal, contrato temporal, Randstad, contrato indefinido, Organización Internacional del trabajo, empresa de trabajo temporal

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	página 3.
2. MARCO TEORÍCO	
2.1.Concepto: diferencia entre contrato temporal e indefinido....	página 5.
2.2.Ventajas y desventajas de la contratación temporal.....	página 5.
2.3.Importancia de la contratación temporal internacional.....	página 7.
3. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA	
3.1.Normativa de contratación temporal.....	página 9.
3.2.La tasa de temporalidad española: por sexo, por sectores, por áreas geográficas.....	página 10.
4. LAS EMPRESAS DE CONTRATO TEMPORAL EN ESPAÑA	
4.1.Concepto.....	página 15.
4.2.Tamaño de las ETT en España.....	página 16.
4.3.Especialización.....	página 17.
5. ESTUDIO DEL CASO RANDSTAD	
5.1. Qué es Randstad y qué valores tiene.....	página 19.
5.2.Historia.....	página 19.
5.3. Estrategia.....	página 20.
5.4.Líneas de negocio.....	página 21.
5.5.Cifras de negocio de Randstad en España.....	página 25.
6. CONCLUSIONES.....	página 29.
7. Bibliografía.....	página 31.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos que me han llevado a realizar el proyecto de fin de grado sobre la contratación temporal, es realizar un estudio sobre la tipología contractual que actualmente se emplea a nivel mundial en comparación con la que se emplea en España, así como la realización de un análisis detallado del estado de la contratación temporal en España en los últimos años y su evolución.

El campo de los recursos humanos siempre fue de mi interés, por ello decidí realizar unas prácticas extracurriculares en la empresa de recursos humanos Randstad, en la que actualmente me encuentro trabajando. Este hecho ha propiciado que mi interés por los recursos humanos y en concreto por la contratación temporal haya crecido y de ahí que mi proyecto de fin de grado se base en un estudio de la contratación temporal.

Para poder llevar a cabo el estudio teórico he recurrido a fuentes bibliográficas como Tejero (2013) , *Asempleo*, patronal de empresas de trabajo temporal, *la Organización Internacional del Trabajo* , Randstad, Gonzales y Rivas (2013), entre otros.

Por otro lado, para poder realizar un estudio empírico he utilizado fuentes como el Instituto Nacional de Estadística, Eurostat y Banco Mundial, principales referentes en cuanto a datos estadísticos se refiere a nivel tanto nacional como internacional.

Si nos centramos en analizar la estructura del proyecto, podemos observar claramente que el mismo se divide en cuatro partes.

La primera de ellas, el marco teórico, hace referencia al concepto de contrato de trabajo temporal donde se explica que se conoce por este concepto y su diferencia con el contrato indefinido, modalidad contractual considerada de las mejores en el mercado laboral español, las ventajas y desventajas de la contratación temporal desde el punto de vista de la empresa que realiza el contrato como de la persona que es contratada de manera temporal y finaliza con un estudio de la importancia de la contratación temporal en el mundo, donde se analiza la repercusión de realizar contratos temporales en distintos países.

En el segundo apartado, “*La contratación temporal en España*”, se realiza un análisis más profundo de la contratación temporal en España, donde vemos la normativa reguladora de la misma, los contratos temporales y su relación directa con el sexo, la edad y el nivel educativos, entre otros y el estudio de la tasa de temporalidad y su evolución tanto por sexo, como por área geográfica y nivel de actividad.

En el tercer apartado, se estudia el sector de las empresas de trabajo temporal y su regulación, el tamaño de las empresas de trabajo temporal españolas y su clasificación y la especialización de las mismas y su importancia además de la especialización de las mismas y la repercusión en el mercado laboral de esta especialización.

Finalmente, en el último apartado podremos encontrar el estudio del caso Randstad, en concreto de la empresa Randstad Empresa de Trabajo Temporal en España. En este apartado podemos ver la historia de Randstad, como empezó y como se encuentra actualmente, que es Randstad y qué valores tiene, la estrategia que desempeña, porque la desempeña y los retos conseguidos hasta el momento, las líneas de negocio de Randstad en España, con una breve descripción de las mismas y sus diferencias. En último lugar, las cifras de negocio de la empresa y su evolución en los últimos años.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Concepto de contrato temporal

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el empleo temporal como aquel en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días.

En la Unión Europea, este tipo de contratación queda regulada en la normativa bajo los contratos de duración determinada que son todos aquellos contratos en los que el empleado conoce la fecha fin o si no la conoce nunca es superior a tres años.

La diferencia entre este tipo de contratos y los contratos indefinidos es que en estos últimos el empleado conoce la fecha de inicio pero no la fecha fin de la relación laboral, considerándose infinita. Esto hace que el coste del despido para el empresario cuando decide dejar de contar con un trabajador indefinido sea más elevado, siempre teniendo en cuenta que hablamos de despidos improcedentes, en los que el empresario no cuenta con motivos justificados para dejar de contar con el trabajador. *(Tejero, 2013)*

Sin embargo, a nivel internacional en la mayoría de países no se distingue entre contrato temporal o indefinido. La diferencia entre la variedad contractual viene dada por las horas del contrato, diferenciando, de este modo, contratos a tiempo completo con una duración que varía dependiendo del país en el que se realice entre treinta y ocho y cuarenta horas semanales y, por otro lado, contratos a tiempo parcial, que son todos aquellos con una duración inferior a treinta y ocho o cuarenta horas *(U.S Department of Labour, 2019)*

Esta no diferencia de contratos indefinidos o de duración determinada permite que los empleadores de estos países no incurran en costes a la hora de despedir a un trabajador sin causa justificada, con lo que los trabajadores no están tan protegidos. Un ejemplo de esto es Estados Unidos, donde el empresario únicamente debe cumplir con las leyes federales básicas de contratación, pudiendo dejar de contar con los trabajadores en cualquier momento, sin causa justificada y a cero costes. Ante esta situación, los trabajadores sólo tienen la opción de pactar una cláusula adicional al inicio de la relación laboral en la que indique una indemnización que la empresa tendrá abonar al trabajador si deja de contar con él.

2.2 Ventajas y desventajas de la contratación temporal

Dentro de este apartado podemos diferenciar entre las ventajas y desventajas para las empresas y las ventajas y desventajas para los empleados. *(Aempleo, 2019)*

Desde el punto de vista de la empresa nos podemos encontrar las siguientes ventajas:

- Mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del mercado. Si la empresa cuenta con una plantilla de trabajadores en la que la mayoría tiene contratos temporales, en periodos en los que productividad disminuya la empresa asumirá unos costes de indemnización menores que si cuenta con trabajadores indefinidos.
- Menores costes de indemnización por despido: En caso de que la empresa tenga que prescindir de trabajadores, si estos están en la empresa con contrato temporal la indemnización ascenderá a doce días por año trabajado y, por el contrario, si los trabajadores son indefinidos la indemnización puede variar de veinte días por año trabajado a cuarenta-y-cinco, dependiendo de las circunstancias y tipo de despido de cada trabajador en concreto.

Por otro lado, la empresa se puede encontrar con las siguientes desventajas:

- Aumentan los costes formación. Al contratar a trabajadores nuevos en la empresa y tenerlos que formar la empresa incurre en unos costes en los que si contrata a trabajadores de forma indefinida no incurriría.

En cambio, desde el punto de vista del trabajador nos encontramos con las siguientes ventajas:

- Especialización. Si un trabajador desarrolla sus tareas en distintas empresas del mismo sector, con el paso del tiempo este trabajador se especializará y aumentará sus conocimientos.
- Experiencia. Desde el punto de vista de las personas en edad de trabajar que no cuentan con experiencia en ningún campo, los contratos de trabajo temporales dan la oportunidad a estas de ganarla. Un ejemplo de esto pueden ser los estudiantes que no han entrado en el mercado laboral, pero tienen ganas de hacerlo y no cuentan con experiencia.
- Conciliación de la vida laboral y personal. Los contratos temporales permiten a los trabajadores conciliar la vida personal con la laboral ya que la duración de los mismos no se extiende en el tiempo. Esto permite que personas como estudiantes puedan desarrollarse profesionalmente y ganar experiencia al no contar con un compromiso laboral extendido y, por otro lado, a personas con menores o mayores a su cargo les permite poder desarrollar ambas tareas. Algún ejemplo de este tipo de conciliación se realiza contratando a esta población los fines de semana, realizando suplencias o vacaciones entre otros.

Sin embargo, la posesión de un contrato temporal cuenta con las siguientes desventajas para el trabajador:

- Inestabilidad laboral. Contar con contratos de duración determinada crea inestabilidad laboral a los trabajadores que desconocen su futuro en la empresa y esto hace que en el ámbito personal sus acciones se vean más restringidas
- No igualdad de condiciones respecto a un contrato indefinido. La posesión de contratos de duración terminada, en el caso de aquellos contratos con una duración excesivamente corta hace que los empleados no cuenten con los mismos derechos y condiciones que un trabajador con un contrato fijo. Un ejemplo de ello son los días de vacaciones o permisos entre otros.

2.3 Importancia de la contratación temporal internacional

La contratación de trabajadores temporales viene estimulada en muchos países por las llamadas empresas de trabajo temporal, cuyo objetivo principal es seleccionar y reclutar trabajadores temporales para ponerlos a disposición de las empresas que se los soliciten.

Con el objetivo de analizar y ser conscientes de la importancia y trabajo que realizan estas empresas a nivel mundial se introduce este apartado.

A nivel mundial, los países que presentan un mayor número de empresas de trabajo temporal son China, Japón y Estados Unidos seguidos de países de la Unión Europea. (Asemplo, 2012)

Si nos centramos en la labor que desempeñan las empresas de trabajo temporal en la economía se observa una correlación positiva entre su penetración en el mercado, la madurez del mercado y la tasa de crecimiento económico y regulación flexible (Asemplo, 2012) lo que se traduce en que a medida que se incrementa el número de empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo, este crece de manera continuada y se adapta fácilmente a los cambios que se producen en el entorno.

Gracias a su introducción en el mercado laboral se ha logrado la creación de unos mercados laborales más eficaces y funcionales puesto que su elevada experiencia y conocimiento del mercado hacen que puedan predecir las tendencias, adelantándose a los cambios y ofreciendo a las empresas candidatos que se ajusten a la perfección a los perfiles demandados disminuyendo, de este modo, el desempleo de fricción¹ al mismo tiempo que realizan un ajuste perfecto entre la oferta y la demanda.

En la misma línea, las empresas de trabajo temporal aumentan la movilidad laboral, por un lado, facilitando el acceso al mercado de trabajo a los jóvenes y su continuidad en el mismo, y por otro lado, ayudando a trabajadores a encontrar otro empleo progresando en su vida laboral dando lugar, en ambos casos, a una reducción de la tasa de desempleo.² En concreto, en los países desarrollados únicamente el 15% de la población

¹ Desempleo voluntario que dura el tiempo que un trabajador deja un empleo y encuentra otro

² Total de desempleados en una región entre el total de la población activa multiplicado por cien.

en edad de trabajar acudió a una empresa de trabajo temporal y de estos, el 61% encontró empleo un año después de acudir. Estos datos son similares a la población que lo hizo en Francia y en España, del total de trabajadores que acceden a la vacante que ocupan gracias a una empresa de trabajo temporal un 30% acaba contrayendo un contrato fijo en la empresa.

Con su labor en el mercado laboral, las empresas de trabajo temporal consiguen que los gobiernos vayan tanto introduciendo como modificando nuevas políticas de empleo orientadas al progreso y mejora de la contratación temporal.

CAPITULO III: LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

3.1 Normativa de contratación temporal

La normativa reguladora básica en materia de contratación laboral es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre que en su artículo primero define su ámbito de aplicación, quedando del siguiente modo:

“1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2 A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”

En su segunda sección dentro del capítulo uno encontramos los derechos y deberes laborales básicos de los trabajadores entre los que podemos destacar la libre sindicalización, libre elección de oficio, negociación colectiva, huelga y reunión entre algunos de los derechos básicos, y contribuir a la mejora de la productividad, observar las medidas de prevención de riesgos laborales y cumplir las órdenes del empresario entre las obligaciones básicas.

Por otro lado, la actividad de la empresa también queda regulada en el Convenio Colectivo. El artículo ochenta y dos del Estatuto de los trabajadores lo define como:

“1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia...”

En concreto, los contratos de duración determinada quedan regulados en el RDL 2720/1998 que desarrolla el artículo quince del Estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

En su primer artículo nos menciona los supuestos en los que se puede realizar un contrato de duración determinada, son los siguientes:

a) Para realizar una obra o servicio determinados.

b) Para atender circunstancias del mercado

c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En este Real Decreto, sin embargo, no quedan regulados los contratos para la formación y el aprendizaje, considerados también como contratos temporales, que están regulados de manera independiente en el Real Decreto 1529/2012 del 8 de noviembre por el que se definen las bases para la formación dual y el contrato para la formación y el aprendizaje.

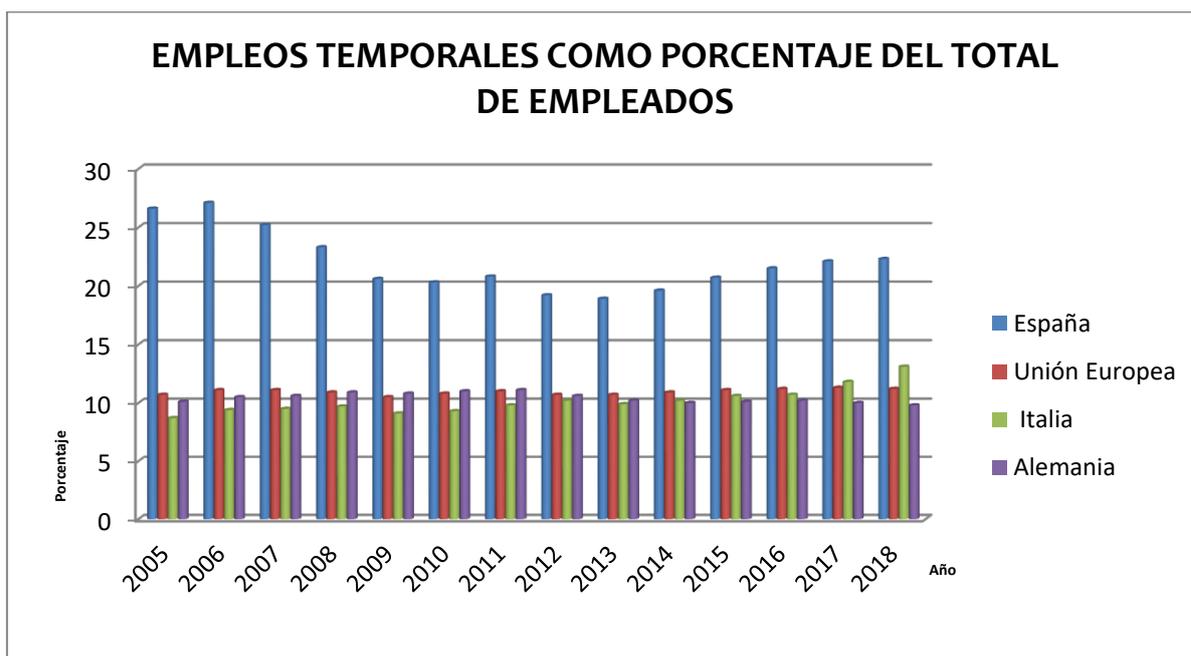
Hay que señalar que las empresas de trabajo temporal en España cuando realizan su actividad de contratación deberán cumplir la citada regulación y al mismo tiempo velar para que las empresas clientes que contratan sus servicios cumplan con el Convenio Colectivo o en su defecto con el Estatuto de los Trabajadores, con el fin de que los trabajadores que ponen a disposición de estas empresas tengan unas garantías laborales máximas.

3.2 La tasa de temporalidad española: por sexo, por edades, por área geográfica

Podemos definir la Tasa de temporalidad como el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número de asalariados en total (*Instituto Nacional de Estadística*)

En el gráfico 1, podemos observar los empleos temporales como porcentaje del total de empleados desde 2005 hasta 2018, donde se comparan los datos de España con la media de los países de la Unión Europea y además con Alemania e Italia que son dos ejemplos significativos de los países del Norte y Sur de Europa.

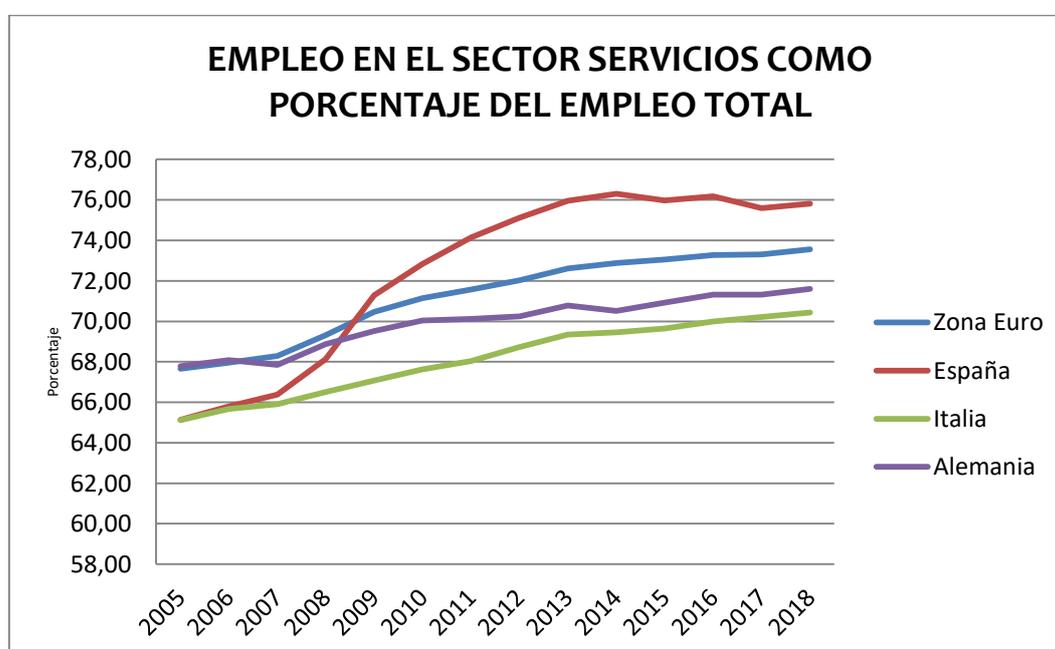
GRÁFICO 1



Fuente: Elaboración propia. Datos Eurostat

Analizando los datos expuestos, vemos como la tasa de temporalidad a lo largo del periodo en España duplica a la del resto de países e incluso puede llegar a triplicarla al inicio del periodo, a pesar de disminuir desde 2009 a 2014, año en el cual empieza a aumentar de nuevo. Esto se debe a que como vemos en el Gráfico 2 España es el país dónde el número de empleados en el sector terciario es más elevado, superando el de la Unión Europea y llegando a alcanzar un 76% en 2018. Como bien es sabido, el sector terciario es un sector con una elevada temporalidad, sobre todo en la época estival cuando aumenta el turismo de costa y con ello la demanda de mercado. Ante esta situación, las empresas se ven obligadas a aumentar el número de trabajadores con el objetivo de poder hacer frente a la demanda del mercado, lo que hace que el número de contratos temporales aumente y con ello la tasa de temporalidad.

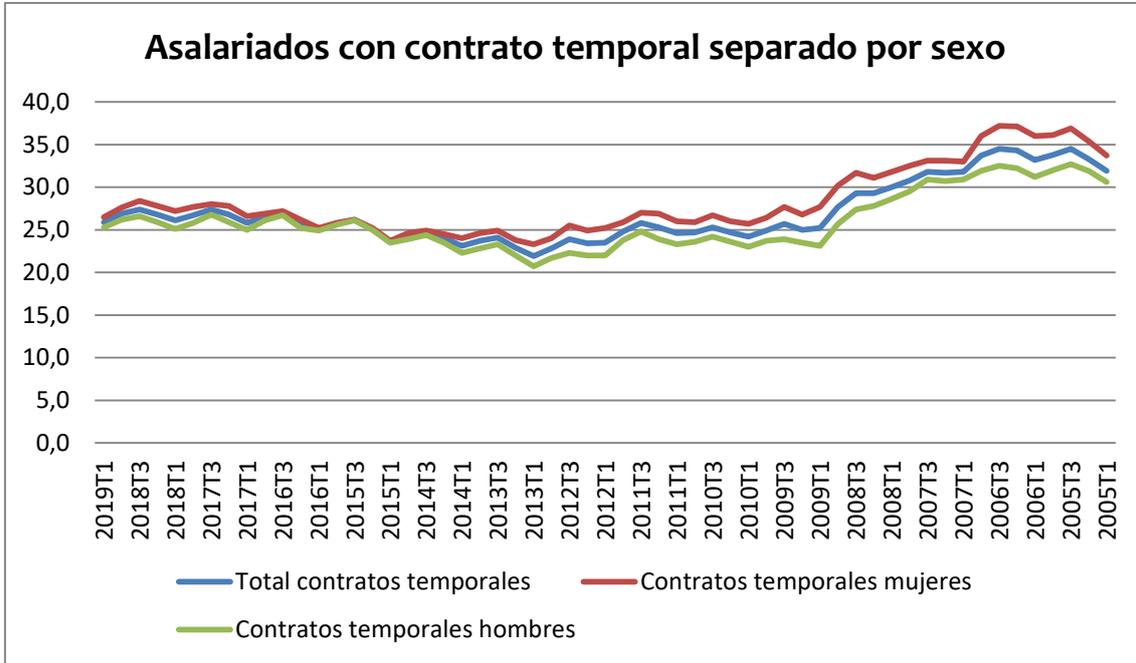
GRÁFICO 2



Fuente: Elaboración propia. Datos del Banco Mundial

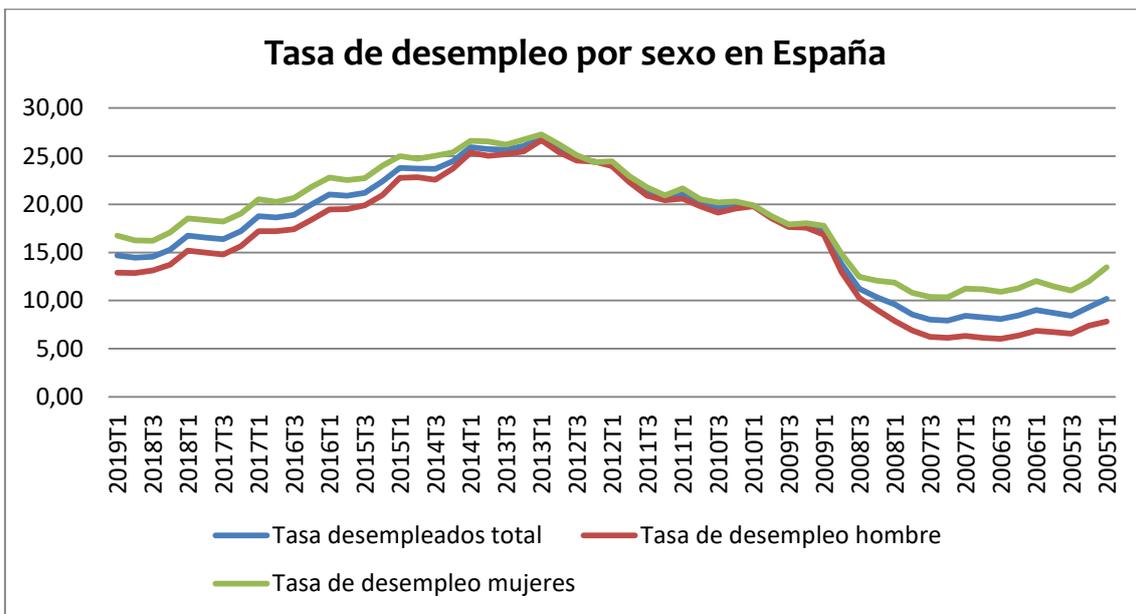
Si nos centramos en el número de contratos temporales que se realizan en España, podemos ver en el gráfico 3 como este porcentaje es mayor en mujeres desde el primer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2015 donde esta cifra se iguala al número de contratos temporales en hombres. Esto se debe a un descenso de la temporalidad en ambos sexos durante los años estudiados, pero más intensos en el caso de las mujeres. Esto puede deberse a varios factores entre los que podemos destacar que los empresarios prefieran despedir a mujeres antes que a hombres o que las mujeres trabajen en sectores donde la temporalidad es mayor que los hombres.

GRÁFICO 3



Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de INE

GRAFICO 4



Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de INE

Por otro lado, si analizamos los contratos temporales, diferenciando tanto sexo como grupo de edad, las diferencias entre hombres y mujeres son notables. Mientras que en los hombres el rango de edad con mayor contratación temporal es de los 16 a 24 años en las mujeres sucede todo lo contrario, son los grupos de mayor edad en los que abundan los contratos temporales. Esta diferencia puede deberse a que las mujeres dedican más años a los estudios y la preparación por miedo a no poderse insertar en el mundo laboral mientras que en los hombres, además de que la tasa de escolarización es menor, en la burbuja inmobiliaria era frecuente al finalizar los estudios secundarios obligatorias introducirse en el sector de la construcción y no seguir formándose.

GRÁFICO 5

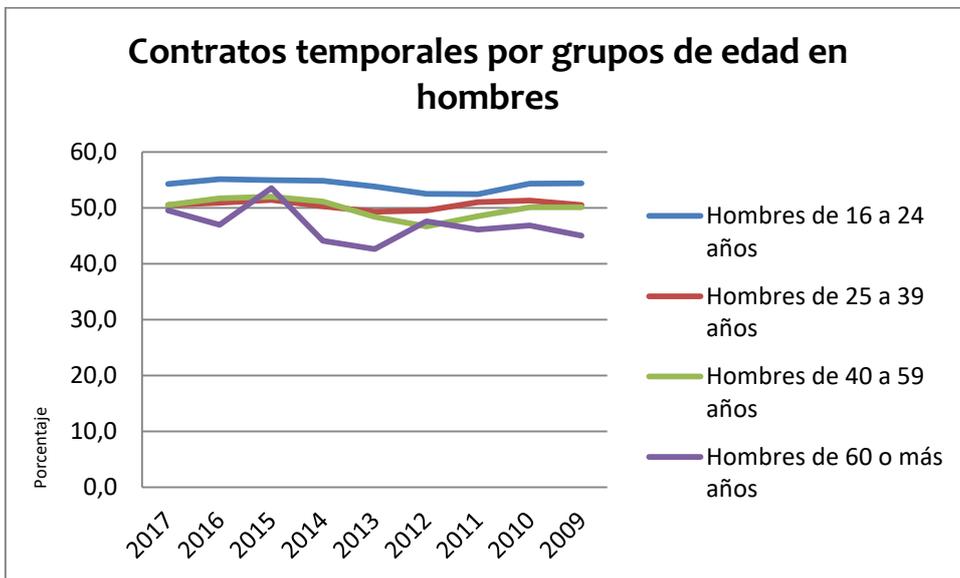
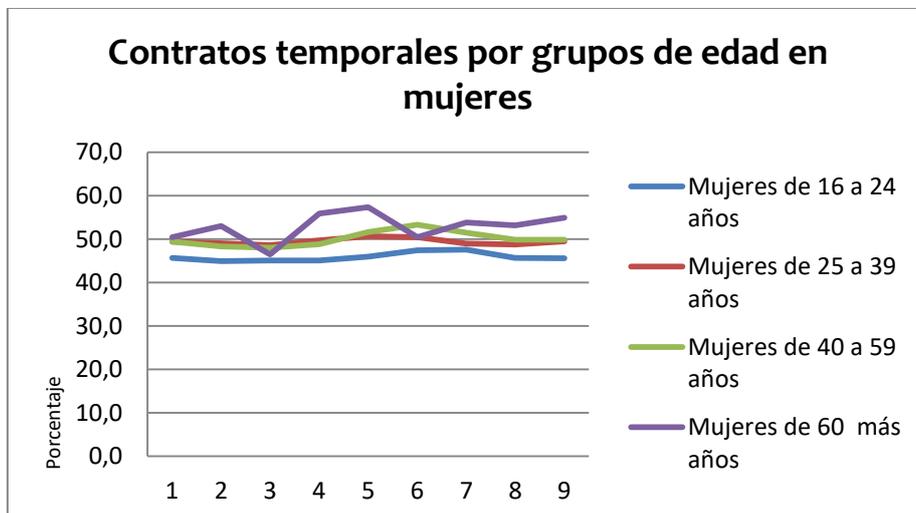


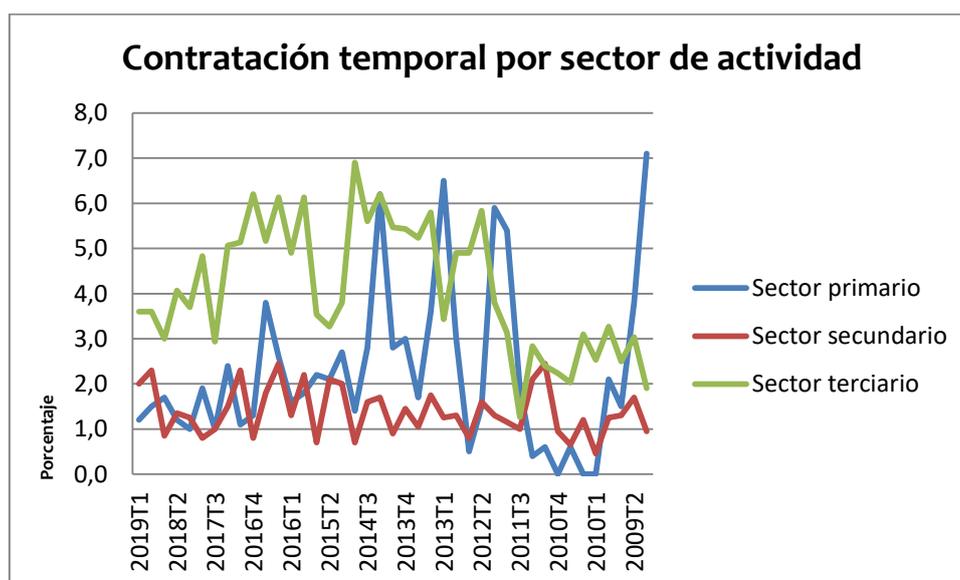
Gráfico 5(Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de INE)

GRÁFICO 6



Finalmente, si observamos la contratación temporal según los sectores de actividad desde el primer trimestre de 2009 al primer trimestre de 2019 podemos ver como a lo largo del periodo estudiado la contratación temporal es mayor en el sector terciario. Esto se debe a que, como hemos podido observar anteriormente, este es un sector con una elevada temporalidad debido a que España es uno de los países con mayor turismo dentro de la Unión Europea. Señalar que si nos fijamos en ciertos periodos contemplaremos como el número de contratos temporales es mayor en el sector primario que en el sector terciario, un ejemplo de ello es el segundo trimestre de 2009 o el primer trimestre de 2013, esto puede deberse a aumentos de la productividad que provocan un aumentos de contratos temporales por acumulación de tareas debido a aumentos de demanda en el sector ganadero en época navideña o necesidad de mano de obra en ciertos trimestres del año en agricultura.

GRÁFICO 7



CAPITULO IV: LAS EMPRESAS DE CONTRATO TEMPORAL EN ESPAÑA

4.1 Concepto

Antes de pasar a definir a la empresa de trabajo temporal debemos tener claro, en primer lugar, el término de *agencia de empleo* que la OIT define en el artículo 1 del convenio 181 como *“toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:*

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.

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante, «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”

En segundo lugar, otro concepto a aclarar es el de temporal, que la RAE define como *“que dura por algún tiempo”*, es decir, que es limitado.

Con estos dos conceptos aclarados podemos definir las empresas de trabajo temporal como agencias de empleo con ánimo de lucro que ponen a disposición de empresas demandantes personas que buscan activamente empleo de manera temporal a través de acuerdos contractuales todo ello regulado en la Ley 14/1994 del 1 de junio por la que se regula la actividad de las empresas de trabajo temporal.

Señalar que las empresas de trabajo temporal se diferencian de las agencias de empleo en lo siguiente: las agencias de empleo son organismos públicos que ponen a disposición de empresas privadas que cuentan con procesos de selección abiertos a candidatos que se ajusten a las exigencias de la vacante y cumplan con su perfil. De este modo presta ayuda a las empresas, facilitando el proceso de selección y a personas desempleadas introduciéndolas en el mercado laboral. (*Patronal de Empresas de trabajo temporal españolas*)

Centrándonos en las empresas de trabajo temporal, esta ley las define en su primer artículo como *“...aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley” ...*” En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas...”

En el segundo y tercer artículo de la Ley 14/1994 podemos observar los requisitos que debe cumplir cualquier persona física o jurídica que desee formar una empresa de trabajo temporal tanto a nivel organizativo como financiero.

Si nos centramos en la relación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa cliente, en la que los trabajadores contratados realizarán las tareas su relación queda regulada a través de un contrato de puesta a disposición de trabajadores en el que se recoge la actividad a desarrollar por los trabajadores y la cesión de los mismos. Esta acción, su duración y las excepciones de este tipo de contrato quedan regulados en los artículos seis, siete y ocho de la Ley 14/1994 del 1 de Junio al igual que la relación del trabajador con la empresa usuaria regulada en el artículo cuarto de esta misma ley.

Por otro lado, desde el punto de vista del trabajador, su relación y derechos con la empresa de trabajo temporal quedan regulados en el capítulo tres de esta misma ley que regula la duración del contrato entre empresa y trabajador, los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas con estos.

Cabe señalar que la relación entre las empresas de trabajo temporal y las empresas que realicen actividades portuarias quedan reguladas de manera exclusiva en el capítulo quinto de esta misma ley.

4.2 Tamaño de las empresas

Para poder cuantificar el tamaño de las empresas de trabajo temporal podemos utilizar indicadores económicos como la cuota de mercado.

La cuota de mercado hace referencia al porcentaje de consumo de una empresa en concreto en comparación con el total de empresas. De este modo, cuanto mayor sea la cuota de mercado de una empresa mayor peso tendrá esta en el mercado, lo que significará que sus productos son más consumidos.

Si aplicamos este concepto a las empresas de trabajo temporal su tamaño será mayor en cuanto que su cuota de mercado respecto al total de empresas del mismo sector sea mayor, lo que significará que sus servicios son utilizados por un número mayor de empresas respecto al total.

Teniendo en cuenta este concepto, podemos clasificar las empresas de trabajo temporal en tres grandes grupos (*Gonzalez y Rivares, 2013*)

- Empresas con una cuota de mercado elevada: Empresas de trabajo temporal que tienen presencia en todo el territorio nacional y muchas de ellas internacional. Ejemplo: Randstad ETT
- Empresas con una cuota de mercado media: Este tipo de empresas tiene presencia en más de dos comunidades autónomas dentro del territorio español. Ejemplo: Externa TEAM Azafatas
- Empresas con una cuota de mercado baja: En esta modalidad incluimos aquellas empresas de trabajo temporal con presencia en una única comunidad autónoma pero muy especializada. Ejemplo: DEA ETT

4.3 Especialización

Tras el último periodo de crisis económica son muchas las empresas que han visto peligrar su existencia teniendo que llevar a cabo estrictas medidas de índole económico para poder continuar en el mercado. En la mayoría de ellas una de las medidas más utilizadas ha sido el despido de trabajadores en la plantilla.

Ante esta situación, las empresas ante grandes aumentos de demanda se han visto con la necesidad de contratar personal que pueda cumplir con las exigencias del mercado y para ello, en su mayoría han recurrido a empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal, con el objetivo de cumplir las elevadas exigencias del mercado de trabajo y buscar perfiles que se ajusten estrictamente a las demandas del cliente de una u otra manera se han especializado en uno u otro sector para poderse mantener en el mercado.

Esta especialización se centra en el enfoque de un perfil en concreto en la misma empresa de trabajo temporal, por ejemplo, Externa Team Azafatas se centra en la búsqueda de perfiles de azafatas o promotoras de eventos o, por el contrario, en una matriz con pequeñas unidades de negocio que se centran en un campo en concreto, este es el caso, de Randstad, donde podemos encontrar Randstad Empleo Temporal dedicada a la búsqueda de perfiles medios, Randstad Professionals dedicada a la búsqueda de perfiles de alto mando y Randstad Fundación que se dedica a la inserción en el mundo laboral de personas en riesgo de exclusión social.

Llevando a cabo este tipo de medidas, las empresas de trabajo temporal además de lograr ajustarse a las exigencias del cliente y mantenerse en el mercado logran reputación e imagen, lo que les brinda la oportunidad de seguir creciendo.

CAPÍTULO V: ESTUDIO DEL CASO: RANDSTAD

Como ejemplo de empresa de trabajo temporal en el contexto español, vamos a abordar en este apartado el caso específico de Randstad.

5.1. ¿Qué es Randstad y que valores tiene?

Si nos adentramos en Randstad y su filosofía pronto nos daremos cuenta de lo que es y cómo se posiciona en el mercado. Randstad, se define como una de las principales empresas de recursos humanos en España cuyo objetivo es aportar soluciones a medida a empresas clientes de una manera rápida y eficaz, apostando siempre por la aplicación de las últimas novedades tecnológicas en su desempeño diario y confiando en el saber hacer de sus candidatos.

Si indagamos en los valores de Randstad, encontramos los siguientes (*Randstad, 2019*):

- Saber: hace referencia al conocimiento profundo de las necesidades que el cliente requiere en su empresa, los puntos fuertes de cada candidato para poderlo ajustar a la perfección a las necesidades de los demandantes y los negocio con los que cuenta la empresa.
- Servir: adaptarse a la perfección a las necesidades del cliente con el objetivo de que el cliente se sienta cómodo, entendido.
- Confiar: Dar seguridad y garantía tanto a clientes como a candidatos.
- Luchar por la perfección: inversión en I+D con el objetivo de adelantarse a las necesidades de clientes y candidatos.
- Promoción simultánea de todos los intereses: Responsabilidad social respetando el medio en el que se desenvuelve la empresa.

5.2. Historia

Randstad nace en 1960 en los Países Bajos como agencia de colocación. Su fundador, Frits Goldschmeding, tuvo muy presente desde su creación los fundamentos sobre los que establecer la visión y la estrategia de la empresa que son el conocimiento, el servicio, la confianza, la perfección y por último la empatía tanto desde el punto de vista del empresario cliente que quiere tener un servicio de calidad, como del candidato que quiere aportar lo mejor de sí mismo para encontrar un empleo.

No fue hasta 1983 cuando se convirtió en una empresa de trabajo temporal con presencia en cuatro países y con más 250 sucursales en tan sólo dos años.

Tras la retirada de su fundador en 1998, Randstad siguió creciendo abriéndose camino en nuevos países como Alemania, Estados Unidos y España y pasando a tener presencia en más de veinte países en 2007, año en el que pasó a cotizar en la Bolsa de Ámsterdam.

En 2008, se unió a Vedior convirtiéndose en la segunda mayor empresa de recursos humanos en el mundo. Más tarde, en 2010, celebró los cincuenta años de existencia y adquirió la primera compañía en Japón y en 2011 se convirtió en la

tercera mejor empresa de recursos humanos de América tras apropiarse de otra compañía.

Actualmente cuenta con una media de 38000 empleados en todo el mundo y aproximadamente 4.800 oficinas en 38 países, convirtiéndose en una de las empresas de trabajo temporal más grandes a nivel mundial. (*Randstad, 2019*).

5.3. Estrategia

Centrándonos en analizar la estrategia de la compañía, Randstad lleva a cabo una estrategia de diferenciación en la que aplica el desarrollo de nuevas tecnologías especializadas en recursos humanos con un gran capital humano para poder ofrecer lo mejor de la compañía tanto a candidatos como a empresas y de este modo impulsar su crecimiento.

A tal fin, sustenta su estrategia sobre los siguientes pilares fundamentales: conceptos sólidos, mejores personas y excelente ejecución que trabajando conjuntamente dan lugar al último pilar, marcas superiores.

Con estos pilares podemos entender que Randstad centra su estrategia en superarse cada día definiendo e interiorizando la cultura empresarial en todos los empleados de manera que cada día se adapten mejor a las necesidades de la empresa y de esta manera poder seguir creciendo y que la marca tenga mayor visibilidad.

En la misma línea, con el objetivo de ir mejorando año tras año Randstad lleva a cabo un análisis de las materias clave que posee. En este análisis, se estudian los distintos aspectos claves que posee la empresa y nuevos temas que puede abordar. Este análisis lo realiza una empresa externa y posteriormente los presenta a los grupos de interés, en este caso, clientes, trabajadores, candidatos y organizaciones para que evalúen los aspectos claves más importantes para cada uno. Con esta información la empresa construye una matriz dónde se refleja la importancia que cada grupo de interés le da a cada materia estudiada al igual que la materia clave mejor valorada.

Como vemos en el gráfico 5, los puntos señalados en rojo representan aspectos más valorados por los stakeholders (grupos de interés) y que tienen un fuerte impacto en la compañía, como son la legislación y regulación o la competitividad de las empresas competidos; en amarillo aspectos con impacto en la empresa medio y que los grupos de interés no tienen muy en cuenta, en este caso, algunos ejemplos serían la actuación de las empresas en la sostenibilidad económica o la relación de las gestiones laborales y, por último, en color azul las materias clave a las que los stakeholders no les dan mucho interés y el impacto en la empresa es casi insignificante, como, por ejemplo, el impacto medioambiental de la compañía.

- Randstad Executive Search: Este servicio está destinado a clientes que desean cubrir una posición de un rango jerárquico elevado en su empresa, como directores, y confían en la compañía para que se encargue del todo el proceso de selección e incorporándolo a la empresa.
- Consultoría de selección (Randstad professionals): En esta área de negocio Randstad selecciona posiciones de mando intermedio y las incorpora a la empresa cliente desde el primer momento. Para llevar dar cobertura a este servicio, Randstad cuenta con una metodología propia, “ True Fit” en la que para seleccionar al mejor candidato realizan los siguientes pasos: el primero, denominado Job Fit es el ajuste del candidato seleccionado al perfil solicitado por la empresa cliente; en segundo lugar, Boss Fit, fase en la que se comprueba que el candidato seleccionado primero se adecua al responsable para poder trabajar “ mano a mano” al igual que se integra con el equipo de trabajo de la empresa; y finalmente Company Fit , etapa en la que se comprueba que el candidato sigue y cree en la cultura y valores de la organización en la que va a desarrollar sus labores.
- Consultoría de capital humano: En este caso Randstad analiza la empresa cliente y evalúa los impactos que tienen los cambios organizativos y de gestión de personal a la misma. De esta manera, propone tres tipos distintos de soluciones:
 - i. Soluciones de desarrollo organizacional en la que realizan una reestructuración de la estructura de la empresa con el objetivo de que la empresa cliente pueda hacer frente a sus objetivos aprovechan de manera óptima los recursos con lo que cuenta y en especial el Know-how de sus trabajadores.
 - ii. Soluciones para la gestión del talento: creer en los empleados de la empresa y en su saber hacer para poder lograr una mejor gestión del talento y de esta forma mejorar la competitividad de la empresa.
- Randstad Technologies: servicio que ayuda a las empresas a adaptar su negocio a las nuevas tecnologías para poder responder al mercado de una manera más flexible y rápida. Para ello, Randstad ofrece dos tipos de soluciones:
 - i. Desarrollo scrum: Expertos informáticos desarrollan un software adaptado a la empresa cliente con un modelo de servicio adaptado a la productividad de la compañía.
 - ii. Consultoría de selección de perfiles IT: Selección de perfiles tecnológicos a través de la metodología True Fit e incorporación a las instalaciones del cliente.
- Trabajo temporal: reclutamiento y puesta a disposición en las instalaciones del cliente de candidatos durante un periodo de tiempo determinado que hagan frente a los aumentos de producción de manera eficaz. Dentro de trabajo temporal podemos encontrar dos tipos de soluciones:
 - i. Inhouse Service: Orientado a clientes con elevados volúmenes de contratación y presencia en más de una comunidad autónoma, Randstad Inhouse pone a disposición del cliente a un consultor que realice todo el

proceso de selección de personal desde las instalaciones de la compañía demandante. Dentro de este servicio encontramos el Inhouse básico, en la que personal de Randstad trabaja desde las instalaciones de cliente seleccionando personal de la manera más óptima posible; y por otro lado, el Inhouse Premium en la que un cargo intermedio de Randstad se encarga de todo el proceso de selección y la optimización de este en todos sus pasos realizando un seguimiento continuo del mismo.

- ii. Direct Online: La empresa cuenta con el candidato seleccionado y Randstad únicamente se encarga del proceso de contratación del mismo, así como de todo el trámite burocrático que conlleva la contratación. La compañía usuaria de manera periódica facilita las necesidades de contratación que necesita a su cliente para que esta puede tener en cada momento al candidato contratado y listo para empezar a desempeñar sus funciones.
- Employer branding: se centra en el estudio de la empresa y sus trabajadores para después implementar estrategias que logren un elevado compromiso de estos y mejorar la imagen de marca de la compañía. Estas acciones darán lugar a un aumento de la productividad y posicionamiento de la empresa en el mercado.
 - Recruitment process outsourcing (RPO): El cliente externaliza una parte del proceso de selección o varias. Esto puede ser externalizar la criba curricular o la captación de talento interno, entre otros, con el objetivo de ganar eficiencia y productividad.
 - Transición de carreras: servicio ofertado a compañías que han sufrido una fuerte reestructuración de la organización y pretenden adaptarse a los nuevos cambios aprovechando al máximo el saber hacer de sus empleados y ofreciéndoles oportunidades de crecimiento y a la misma vez ofrecer a las personas que a través de la reestructuración la posibilidad de poder adaptarse a nuevas compañías. Para ello, Randstad sigue un procedimiento que cuenta con los siguientes pasos: apoyar al candidato que no continúa en la empresa a adaptarse al cambio, orientar y ayudar al candidato en la definición de su perfil profesional y , por último, centrarse en un mercado laboral determinado actuando como guía. Para ello, a través del servicio de transición de carreras Randstad ofrece proyectos de transición de carreras individual orientado a perfiles ejecutivos; programas de outplacement grupal que facilitan la vuelta al mercado laboral a candidatos que han sufrido un despido colectivo; programas de apoyo a la movilidad orientando a familiares directos que se ven obligados a buscar empleo en otro destino al actual debido a la movilidad geográfica del familiar; y por último programas para el talento senior que ayudan a los candidatos en los últimos años de su vida profesional.
 - Outsourcing comercial, soluciones de field marketing: En este caso, Randstad se encarga de gestionar las ventas en los distintos canales al igual que de mejorar el posicionamiento del producto en el mercado resaltando las características y la imagen del mismo. Para ello realiza acciones promocionales, comercializa acuerdos con los distintos canales de distribución y velar por su cumplimiento y la mejora de los mismos y garantizando y comprobando la presencia de productos en el punto de venta. Dentro de este servicio, encontramos:

- i. Servicio de promociones: incentivar la venta del producto de la empresa cliente, así como atraer a posibles compradores a través de distintas acciones promocionales como pueden ser degustaciones de productos o demostraciones.
- ii. Gestión del punto de venta: servicio de gestores punto de venta que se encargan de comprobar el buen estado del producto en el lineal, el cumplimiento de los espacios negociados, la correcta aplicación de ofertas y promociones por parte de la tienda y realiza reporte de ellas que el cliente puede ver al instante.
- iii. Merchandising: servicio de reponedores que trabajan en ruta por distintos puntos de venta donde realizan implantaciones de productos y comprobando el estado del producto en el punto de venta con el objetivo de mantener la imagen de la compañía.
- iv. Azafatos y azafatas de imagen: cobertura de eventos a nivel nacional con azafatos altamente cualificados que potencian la imagen de marca.
- v. Task force B2B: Red de estrategias para posicionar el producto de la empresa cliente en el canal.
- Randstad training; consultoría de formación: Estudiar la empresa cliente y sus trabajadores para aportar soluciones a medida y fomentar el talento interno de compañía. Estas soluciones pueden ser:
 - i. Training process outsourcing: Externalizar el proceso de formación de la empresa o una parte del mismo.
 - ii. Proyectos de formación a medida: personalizar el proceso de formación en su totalidad.
 - iii. E- Learning: proyectos de formación a distancia, a través de internet.
- Outsourcing Industrial: Aportan productividad y flexibilidad frente a aumentos de producción. Dentro de esta especialización encontramos:
 - i. Outsourcing logístico: aporta control y eficiencia a la cadena de montaje.
 - ii. Outsourcing de producción: aumentan la producción de la empresa aumentando la calidad de cada proceso productivo.
 - iii. Tecnología: Aplicación de la tecnología a los procesos de producción ganando control y eficiencia.
- BPO Administrativo: incentivar el uso de las tic's en los procesos productos para aumentar el ahorro de las empresas cliente y que estas, a la misma vez, aumenten la calidad de los servicios que prestan.
- Servicios Horeco: Orientado a hoteles. Ofrece a este tipo de clientes soluciones en la gestión de hoteles tanto a nivel de personal como de servicio. Dentro de Horeco encontramos:
 - i. Housekeeping y actividades complementarias
 - ii. Personal para cubrir aumentos puntuales de producción

- iii. Captación de perfiles con incorporación inmediata a la empresa.
- Servicio de integración: Ayuda a las empresas a cumplir la legislación en cuanto a la incorporación de personas con discapacidad en las empresas a través de Randstad Fundación.

5.5. Cifras de negocio de Randstad en España

En este apartado estudiaremos las cifras de negocio de Randstad en España. Concretamente realizaremos un estudio de distintos indicadores económicos que nos ayudaran analizar la situación de la empresa en distintos momentos del tiempo. Nos vamos a centrar en las cifras de negocio de Randstad Empresa de Trabajo Temporal.

El Activo Total nos muestra el total de recursos con los que cuenta una empresa para poder realizar su actividad. En el caso de Randstad ETT podemos ver como este va en aumento a lo largo del periodo estudiado. Esta tendencia se debe a un aumento de las inversiones en empresas del grupo que se compensa en el pasivo con un aumento de los fondos propios o deudas de la compañía.

Por su parte, los fondos propios nos indican los recursos con los que cuenta la empresa ya sea en forma de capital social, reservas o subvenciones entre otros, para poder hacer frente a sus deudas. En el caso de Randstad podemos ver como a pesar de su aumento continuo a lo largo de los años, en el 2010 estos disminuyen. Esto puede deberse a la crisis que afronta España desde inicios de 2008 que provocó que muchos inversores fueran más cautelosos a la hora de invertir en acciones.

En cuanto a los ingresos de explotación y resultado del ejercicio observamos en el cuadro 1 como los ingresos de explotación, que se deben a la actividad de la empresa aumentan considerablemente a partir de 2015 tras la salida de España de la crisis, pero el resultado del ejercicio no lo hace de una manera tan notable e incluso llega a disminuir en el año 2018. Este hecho se puede explicar por un aumento considerable de los gastos explotación generados por la propia actividad de la empresa y de los gastos financieros contraídos por deudas con empresas del grupo.

Si pasamos a analizar las rentabilidades, la rentabilidad económica nos indica el beneficio que obtiene la empresa por cada euro que invierte. Randstad ha bajado la rentabilidad económica en 2010 y 2012, lo que nos indica que desde 2007 por cada euro que ha invertido ha obtenido menos beneficio e incluso pérdidas en el 2010 recuperándose notablemente en 2015. Al calcularse la rentabilidad económica dividiendo el Beneficio Antes de Impuestos y Tasas entre el Activo Total (EBITDA), de la rentabilidad económica de 2010 obtenemos la conclusión de que en 2010 Randstad antes de hacer frente a impuestos y tasas ya contaba con beneficios negativos. Por su parte, la rentabilidad financiera nos indica el beneficio que obtienen los accionistas por cada unidad monetaria que invierten en la empresa. En el caso de la rentabilidad financiera visualizamos en el cuadro 1 la gran bajada de 2007 a 2010 causada por una disminución de aportaciones de los socios en la empresa que va acompañada por una pérdida de beneficios de estos que empieza a recuperarse en 2015.

Los datos anteriores acompañan tanto al ratio de endeudamiento que nos indica la cantidad de endeudamiento que tiene la empresa en relación con los fondos propios, que en caso de la compañía vemos como la empresa desde 2007 cuenta con más capital

ajeno (préstamos o créditos entre otros) que con financiación propia, es decir, está bastante endeudada y no es hasta 2015 cuando empiezan a estabilizarse y recuperarse; como con el ratio de liquidez, que nos indica si la empresa cuenta con el capital necesario a corto plazo para hacer frente a las deudas contraídas a corto plazo. En el caso de Randstad vemos como durante los años de la crisis esta cifra se sitúa en un 1% lo que nos indica que la empresa a corto plazo es capaz de hacer frente a las deudas a corto plazo, y a partir de 2015 este se sitúa en torno al 2%, es decir, la empresa es capaz de hacer frente a más deudas a corto plazo de las que tiene contraídas. Si unimos estos datos a los obtenidos analizando el fondo de maniobra, indicador que muestra la parte de activo a corto plazo financiada con deudas a largo plazo vemos como la compañía cuenta con cierta seguridad para hacer frente a sus pagos.

El Margen de Beneficio, nos indica la diferencia entre el precio de venta de un producto o servicio y sus costes, con lo que la compañía en los años de la crisis no ha obtenido beneficios en sus servicios hasta 2015 que empieza a recuperarse.

Finalmente, si analizamos de manera generalizada los datos, llegamos a la conclusión de que Randstad ETT se ha visto afectada por la crisis económica de España iniciada en 2008, causa que puede deberse a que trabaje con sectores de actividad gravemente afectados por esta, pero a pesar de ello, tras su salida los datos muestran que se ha estabilizado e incluso llegado a mejorar desde un punto de vista económico- financiero. Por otro lado, resaltar que del mismo modo que los datos actuales nos muestran que Randstad se ha visto afectada por la gran crisis económica y que ha podido sobrevivir a la misma, hay que tener en cuenta que hacemos referencia a una empresa multinacional, con filiales y si analizamos año por año la memoria, en este caso de Randstad Empresa de Trabajo Temporal en España podemos ver como los movimientos que hacen referencia a “ Inversiones en empresas del grupo” y “ deudas con empresas del grupo” son frecuentes entre sus partidas. Esto nos indica un movimiento de capital constante entre la matriz y las filiales.

CUADRO 1

	2007	2010	2012	2015	2018
ACTIVO TOTAL	169.646 €	238.250 €	270.603 €	317.222 €	407.985 €
FONDOS PROPIOS	51.485 €	- 20.551 €	68.686 €	185.320 €	256.510 €
INGRESOS EXPLOTACIÓN	423.921 €	436.973 €	392.134 €	740.403 €	946.765 €
RESULTADO EJERCICIO	47.832 €	18.921 €	- 15.587 €	31.108 €	26.910 €
RENT. ECONÓMICA	8,1%	7,0%	-4,1%	12,4%	8,8%
RENT. FINANCIERA	26,8%	-80,5%	-16,1%	21,3%	13,9%
MARGEN BENEFICIO	3,3%	3,8%	-2,8%	5,3%	3,8%
FONDO DE MANIOBRA	92.512 €	112.083 €	91.791 €	154.848 €	192.155 €
RATIO DE ENDEUDAMIENTO	69,7%	108,6%	74,6%	41,6%	37,1%
RATIO DE LIQUEZ	1,2%	1%	1%	2%	2%

Cuadro 1 (Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de SABI)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Una de las conclusiones generales de la realización de este proyecto es que a pesar de que la población tenga la sensación de que los contratos temporales no les aportan beneficios, en los estudios realizados en este proyecto se demuestra que esto no es así y, por otro lado, se demuestra que a pesar de tener una sensación generalizada de mal estado contractual de España hay países en los que la contratación no queda regulada de una manera tan explícita.

Si nos centramos en el marco teórico, llegamos a la conclusión de que la tipología contractual en España a pesar de diferir bastante con la del resto de países protege y cuida más los derechos de los trabajadores respecto al resto. Del mismo modo, rompemos el estigma de que el contrato temporal es “malo” demostrando como tanto para el trabajador como para el empresario a la hora de sopesar la realización o no de un contrato temporal priman las ventajas a las desventajas, obteniendo beneficios ambas partes a la misma vez que la introducción de estas empresas en el mercado laboral mejora la calidad del empleo.

Del tercer capítulo, la contratación temporal en España, podemos destacar que España puede llegar a duplicar el número de contratos temporales respecto al resto de países de la Unión Europea, tanto a los que han salido exitosos de la crisis como lo más desfavorecidos. A la misma vez, observamos como este tipo de contratos predomina en mujeres y a medida que estos aumentan la tasa de desempleo disminuye, causa que se puede explicar por la inserción de la mujer en el mercado laboral. Por último, vemos como predominan en el sector secundario, donde la construcción es uno de los principales motores y tras finalizar una obra, las empresas de manera general tienden a finalizar un contrato.

Del cuarto capítulo, podemos ver como las empresas de trabajo temporal al tener que poner a disposición de la empresa cliente a un trabajador, se ven controladas de una manera muy estricta y rigurosa. Por otro lado, vemos como las empresas de trabajo temporal con el objetivo de poder adaptarse a las exigencias del mercado cada vez se especializan más en el perfil que van a ofrecer para poder dar al cliente una mayor calidad del servicio y seguir creciendo.

Finalmente, en el estudio del caso Randstad, se comprueba como la empresa ha llevado a cabo muchos de los apartados estudiados anteriormente para poder seguir creciendo y ofreciendo una mejor calidad del servicio. A destacar, la especialización a través de distintas unidades de negocio que se adaptan al milímetro al cliente, una estrategia basada en la diferenciación y unas cifras de negocio que muestran en todo momento la apuesta de Randstad por seguir creciendo, invierto de manera continua en empresas del grupo.

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

- Asemplo (2019) “*ETT y Empresas de colocación. Ventajas: trabajadores y empresas*” Consultado en <https://asemplo.com/ett-y-agencias-de-colocacion/ventajas-trabajadores-y-empresas/>
- Castro. M (2008) “ *El sistema normativo del salario: ley, conveniocolectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*” Ed. Dykinson
- De Benito. C (2002) “*Manual estratégico de negociación laboral*” Ed. Ediciones Experiencias
- Elipe, M (2019) “ *La especialización es el valor fundamental en el sector de las ETT*” consultado en <https://www.equiposytalento.com/tribunas/unique/la-especializacion-es-el-valor-fundamental-en-el-sector-de-las-ett/2009-04-01/>.
- Eurostat (2019) “*Employees with involuntary temporary contracts as percentage of the total number of employees with temporary contracts by sex, age, educational attainment level and work experience while studying*” consultado en https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsq_16invtemp
- Golschmeding foundation (2019) The History consultado en <https://golschmedingfoundation.org/en/about-the-foundation/the-history/>
- González L, Rivarés, L (2013)” *Empresas de Trabajo Temporal. De la interposición a la intermediación*”. Ed. McGraw– Hill España
- Lorente R., Guamán A. (2017) “*Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿ La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?*” Cuaderno de Relaciones Laborale , consultado en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/59556/4564456546787>
- Organización Internacional del Trabajo (2019) “*Temporary part – time Jobs ; a trap for youths?*” consultado en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2012/WCMS_181033/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del trabajo (2019) ¿Qué es un empleo temporal? Consultado en https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm
- Randstad (2019) A company with heart and soul consultado en <https://golschmedingfoundation.org/en/about-the-foundation/the-history/>
- Randstad (2019) Executive Search Executive Talent consultado en <https://www.randstad.es/empresas/soluciones/executive-search/>
- Randstad (2019) Our History can determine the future consultado en <https://www.randstad.com/about-randstad/company-profile/history/>
- Randstad (2019) Real Value through partnerships consultado en <https://www.randstad.com/about-randstad/company-profile/partnerships/>
- Randstad (2019) Real value through partnerships consultado en <https://www.randstad.com/about-randstad/company-profile/partnerships/>
- Randstad (2019) Recruitment process outsourcing optimizamos tu selección consultado en <https://www.randstad.es/empresas/soluciones/recruitment-process-outsourcing-rpo/>

- Randstad (2019) Sharing skills to change lives consultado en <https://www.randstad.com/about-randstad/sustainability/vso-voluntary-service-overseas/>
- Randstad (2019) Sobre nosotros, quienes somos consultado en <https://www.randstad.es/nosotros/>
- Randstad (2019) Our strategy driving our growth consultado en <https://www.randstad.com/about-randstad/company-profile/strategy/>
- Randstad (2019) Servicios de recursos humanos, soluciones a tu medida consultado en <https://www.randstad.es/empresas/soluciones/>
- RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual consultado en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13846>
- RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada consultado en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-346>
- The World Bank (2019) Employment in service (% of total employment) (modeled ILO estimate) consultado en <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.ZS?end=2018&start=2005>
- U. S Department of labor (2019) Compliance Assistance – Wages and the fair labor Standards Acts (FLSA) cosultado en <https://www.dol.gov/whd/flsa/>
- U.S Department of Labor (2019) Wage and hour division consultado en <https://www.dol.gov/whd/foremployers.htm>
- U.S Department of labor (2019) Compliance Assistance – Contract work hours and safety standards act (CWHSSA)
- U.S Department of labor (2019) Laws of the wage and hour division consultado en https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/ca_main.htm
- U.S Department of Labor (2019) McNamara- O'hara Service contract Act (SCA) consultado en <https://www.dol.gov/whd/govcontracts/sca.htm>