

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

José Rodríguez Rodríguez
Silvia R. Arroyo Varela
Universidad de Málaga

En este trabajo queremos poner de manifiesto la incidencia que las diversas reformas legislativas en materia laboral han tenido sobre la flexibilidad contractual y la creación de empleo. Para ello hemos tomado el último decenio, por considerar que las reformas más significativas desde este punto de vista se han producido en dicho periodo. A partir de la evolución de los diferentes sistemas de contratación existentes, nos hemos centrado en la contratación temporal, en primer lugar, por constituir en la actualidad la fórmula de contratación más utilizada, en segundo lugar, para ver la incidencia del sector de actividad, la edad y el sexo en el sistema de contratación empleado y, por último, para determinar la repercusión de este tipo de contratación en la creación de empleo.

We want to put out in this article the incidence that the diverse legal reformations in labor matter has had on the contractual flexibility and the creation of employment. We for this have taken the last decade, by considering that the most significant reformations from this point of view have taken place in that period. Starting from the evolution of several systems of existent recruiting, we have centered us in the temporary recruiting, in first place, by constituting the formula of recruiting more used at the present time, in second place in order to see the incidence of the sector of activity, the age and the sex in the system of used labour contract and, lastly in order to determine the repercussion of this type of recruiting in the creation of employment.

Palabras clave: flexibilidad; contratos; empleo; mercado de trabajo.

Key words: flexibility; contracts; employment; labour market.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores retos de los países desarrollados en la actualidad es la creación de empleo. Así, para la Junta de Andalucía, el incremento de la capacidad de generación de empleo de la economía andaluza es el segundo objetivo, tras la defensa del Estado del Bienestar, a la hora de diseñar los presupuestos para 1.999. Al mismo tiempo, el creciente proceso globalizador de la economía y el mal funcionamiento del mercado hace que las medidas que se tomen para la creación de empleo han de ser flexibles y tener presente la globalización para que resulten efectivas a medio y largo plazo. En tal sentido, en el Libro Blanco de la Comisión de las Comunidades Europeas se recoge que entre los países desarrollados existe unanimidad en que el mal funcionamiento del mercado de trabajo se debe en buena medida a la falta de flexibilidad del mismo.

Por otra parte, los Recursos Humanos son un elemento determinante de la mejora competitiva de las empresas, habiéndose convertido en el primer elemento diferencial (Gasalla, 1995), incluso antes que el producto, el capital o la tecnología, por lo que es evidente que hay que administrar de forma adecuada este recurso para ser eficientes y con ello crear empleo. De entre los diversos medios de que se dispone en el área de personal, en la actualidad cabe destacar la introducción de políticas flexibilizadoras que doten a las organizaciones de los necesarios instrumentos para competir en plano de igualdad con otras economías, dado el proceso globalizador de la economía y los cambios del mercado.

Sin embargo, dotar a las empresas de la necesaria flexibilidad no es un tema fácil; se puede y debe gestionar la misma desde diferentes ámbitos (Barrutia Güenaga, 1987), dada la amplia gama de fórmulas flexibilizadoras (Albizu, 1997), como lo son la flexibilidad contractual, salarial, funcional, horaria y geográfica, por lo que las medidas en esta línea han de afectar a los diversos ámbitos de la Administración de Recursos Humanos. Por ello, a pesar del amplio debate que suscita la contratación de carácter no indefinido, es necesario dotar a las empresas de la conveniente flexibilidad contractual (Flórez Saborido, 1994), de modo que para cubrir sus necesidades y ser competitivas (Bentolila y Dolado, 1993) también puedan acudir al mercado de trabajo en condiciones razonables, o similares a las de otros países, lo cual no debe significar hacer un uso desmesurado de este instrumento, sino que por el contrario debe guardar equilibrio con el conjunto de medidas flexibilizadoras. En esta línea

vamos a analizar la importancia de los distintos sistemas de contratación temporal y su incidencia sobre la creación de empleo.

2. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN ESPAÑA: 1989-1998

Para analizar la evolución de la flexibilidad contractual nos hemos centrado en la última década, por considerar que en este periodo han tenido lugar en España los cambios más importantes en materia de contratación en aras a la flexibilización del mercado de trabajo, siendo de destacar en dicho periodo las reformas de 1994 (RDL 18/1993; Leyes 10 y 11/1994) y 1997 (RDL 8 y 9/1997 y Leyes 63 y 64/1997). Con anterioridad a este periodo es de destacar sobre la contratación temporal la Reforma de 1.984 (Segura; Durán; Toharia y Bentolila, 1991; Alvarez Aledo, 1995).

La evolución en España de las diferentes modalidades de contratación, agrupadas por categorías, se recogen en la tabla 1, en la cual se han distinguido cinco tipos. En los cuatro primeros (el indefinido ordinario o común, el inicial según colectivo, la conversión de contrato temporal en indefinido y el de tiempo parcial) se recoge el volumen de contratación indefinida, mientras que el último muestra el total de contratación temporal.

En cuanto al contrato a tiempo parcial, debido a que éste puede tener tanto un carácter indefinido como temporal, en esta tabla recogemos el volumen de contratación a tiempo parcial con carácter indefinido, quedando los contratos celebrados a tiempo parcial y duración determinada engrosando la cifra de temporales.

El número de contratos recogidos en 1.998 comprende el acumulado desde enero hasta octubre, ambos inclusive, debido a que octubre es el último mes del que se disponen datos oficiales en la fecha de realización de este artículo.

En el periodo analizado la contratación temporal siempre ha sido superior al 90%, alcanzando su punto máximo en 1.994, llegando al 96,61% del volumen total de contratación, lo cual queda justificado por la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 1.994 que introdujo una amplia flexibilidad contractual. En 1.997 la cifra de contratación temporal alcanzó un 93%. Dicho descenso en la temporalidad queda justificado, al menos en parte, por la entrada en vigor en abril de ese año de la Reforma de 1.997 que, con la introducción de la medida de fomento de la contratación indefinida (Montoya Melgar, 1997; Pedrajas Moreno, 1997; Sala Franco, 1997), incentivó la contratación indefinida mediante una serie de incentivos fiscales y reducción del coste del despido. Del mismo modo, incentivó la conversión de contratos temporales en indefinidos, lo cual justifica el descenso apreciado en el volumen total de contratación temporal ese año. En 1.998 continúa la tendencia a la baja de la contratación temporal, representando hasta octubre, un volumen total del 91,61%.

3. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

La contratación temporal de los últimos años se recoge en la tabla 2, que muestra la evolución de dicha contratación en el periodo 1.989-98. Este tipo de contratación en los últimos años se ha concentrado básicamente en las tres modalidades que más han crecido, cuales son: tiempo parcial, obra o servicio y eventual, pues entre los tres en 1997 suponen el 86,21% de la contratación temporal. De modo que en dicho periodo la contratación a tiempo parcial casi se ha multiplicado por seis, mientras que la por obra o servicio y la eventual se han multiplicado por dos y tres, respectivamente.

No obstante, en esos diez años se pueden diferenciar dos tendencias. Hasta 1.994 la contratación temporal en general fue disminuyendo o casi se estabilizó, salvo para algún tipo de contratación que no ha cesado de crecer en ese periodo. Esto se constata mejor si nos fijamos en la fila que recoge el total de contratos temporales, donde se observa que en 1.994, tras las reformas laborales de ese año, se produce un cambio de tendencia, pasándose a realizar 1.400.000 contratos más que el año anterior, lo que supone un gran incremento. Este crecimiento ha sido similar en términos absolutos en los años siguientes, hasta llegar a la cifra de algo más de diez millones que se espera para 1.998.

A partir de la información recogida en la tabla 2, nos centramos en la evolución de la contratación temporal en los últimos tres años, si bien se va a hacer una mayor desagregación en el tratamiento de los datos disponibles a fin de conocer en qué medida el tipo de actividad de la empresa y la edad y el sexo de la persona son factores que inciden en la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal.

3.1. La contratación temporal según la actividad de la empresa

Para conocer la incidencia de la actividad de la empresa en el tipo de contrato temporal utilizado se ha elaborado la tabla 3, la cual recoge los contratos temporales celebrados en los tres últimos años diferenciando por sectores de actividad.

En el sector agrícola, el contrato temporal más empleado es el contrato eventual por circunstancias de la producción, con unos porcentajes del 23,61%, 22,33% y 18,76%, respectivamente, en cada uno de los tres años considerados. Se trata de unos porcentajes significativos si tenemos en cuenta que en este sector tan sólo se realiza el 13% aproximadamente del total de la contratación temporal de nuestro país. El resto de las tipologías contractuales en este sector suponen un pequeño porcentaje, lo cual queda justificado por las propias características del mismo.

En cuanto al sector industrial, que supone aproximadamente un 11,5% del total de la contratación temporal de nuestro país, los contratos temporales que han tenido una mayor relevancia en el mismo han sido los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, con unos porcentajes para cada uno de los tres años considerados del 30,01%, 27,31% y 26,59%, respectivamente, siguiéndoles en orden decreciente de importancia el contrato en prácticas y el de minusválidos.

En la construcción se da un claro predominio del contrato para obra o servicio determinado, ya que aproximadamente un 40% de los contratos de esta modalidad se realizan en este sector que, por su parte, absorbe algo más del 15% del total de contratos temporales realizados en nuestro país. En este sector dicho contrato ha supuesto unos porcentajes en torno al 77,5% para cada uno de los tres años considerados.

El sector servicios es el líder en cuanto a volumen de contratación, puesto que un 60,5% aproximadamente de todos los contratos temporales se hacen en este sector, destacando especialmente el contrato de interinidad, realizándose en dicho sector, del total de contratos de este tipo celebrados, un 92,96%, 93,55% y 94,04% respectivamente en cada uno de los tres años considerados. En orden de importancia le sigue el contrato temporal a tiempo parcial, con un porcentaje en torno al 89,5% aproximadamente.

3.2. La contratación temporal según la edad

Para analizar la evolución de la contratación temporal por edades se ha elaborado la tabla 4, en la cual se observa que el mayor número de contratos temporales para todos los intervalos de edades considerados se produce entre los 20 y 24 años, que supone el 25,32 %, y que a partir de dicha edad el número de contratos no cesa de disminuir hasta llegar a los mayores de 59 años, que suponen el 0,93% de los contratos realizados en 1997.

Si consideramos los tres intervalos de edades con mayor contratación, que son los comprendidos entre los 20 y 34 años, los contratos realizados a dicha población suponen alrededor del 61% del total. Cuando se toman la contratación realizada hasta los 44 años, los contratos efectuados supone el 88%, lo cual muestra que la mayor parte de la contratación se realiza a personas jóvenes y que por tanto se contrata a muy pocas personas mayores de 44 años, lo cual ratifica la dificultad de esta última población para insertarse en el mercado laboral.

Al considerar la contratación en función de la edad y el sexo se observa una tendencia similar a la señalada anteriormente. No obstante es necesario señalar que el porcentaje de contratación de hombres crece con la edad y, por el contrario, desciende el de mujeres. Así, partiendo del 62,47% en 1996 para menores de 20 años, se llega al 72,36% para 55-59 años, si bien esa tendencia se interrumpe entre los 20 y 29 años, donde la contratación de hombres es alrededor del 59%. Algo similar ocurre también para los mayores de 59 años, donde el porcentaje de contratos realizados a hombres desciende hasta el 68,54%.

3.3. La contratación temporal según el sexo

En la tabla 5 se recoge en términos absolutos las modalidades de contratación temporal vigentes, diferenciando en función del sexo. Puede apreciarse que durante el periodo analizado el volumen de contratos temporales realizados a hombres es superior al 50% salvo para dos modalidades, que son las de tiempo parcial y de interinidad.

El contrato para obra o servicio determinado es el que tiene una mayor incidencia en los hombres, habiéndose realizado en 1.997 2.766.097 contratos de este tipo, de los cuales 2.182.176 se hicieron a hombres y el resto a mujeres; lo que suponen el 78,89% y 21,11%, respectivamente, sobre la cantidad total realizada de estos contratos, manteniéndose esta tendencia para 1.998, año en que hasta el mes de octubre inclusive el 78,64% del total de contratos para obra o servicio determinado se realizaron a hombres. Le sigue el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años, puesto que, de los 2.783 contratos de este tipo registrados en 1.997, un 76,97% se realizaron a hombres y el resto a mujeres. En 1.998, de los 2.362 contratos registrados hasta el mes de octubre incluido, el 74,72% se hizo a hombres, y tan sólo el 25,28% restante a mujeres.

En cuanto a las mujeres, el tipo de contrato temporal más frecuente es el de interinidad. De los 533.321 contratos de este tipo realizados en 1.997, un 60,71% de ellos se hicieron a mujeres, continuando esta tendencia en 1.998 ya que, de los 494.523 contratos de esta clase registrados hasta el momento, el 61,84% se realizaron a mujeres.

El contrato temporal a tiempo parcial también se da con mayor frecuencia entre el sexo femenino puesto que, de 1.983.029 contratos de este tipo celebrados en 1.997, el 58,46% se realizaron a mujeres, y el resto a hombres. En 1.998, de los 1.948.088 contratos registrados hasta el momento, un 59,72% han sido realizados a mujeres.

A la vista de los resultados se comprueba que el sexo es un factor explicativo de las características de la contratación temporal en España, pues se sigue contratando más hombres que mujeres.

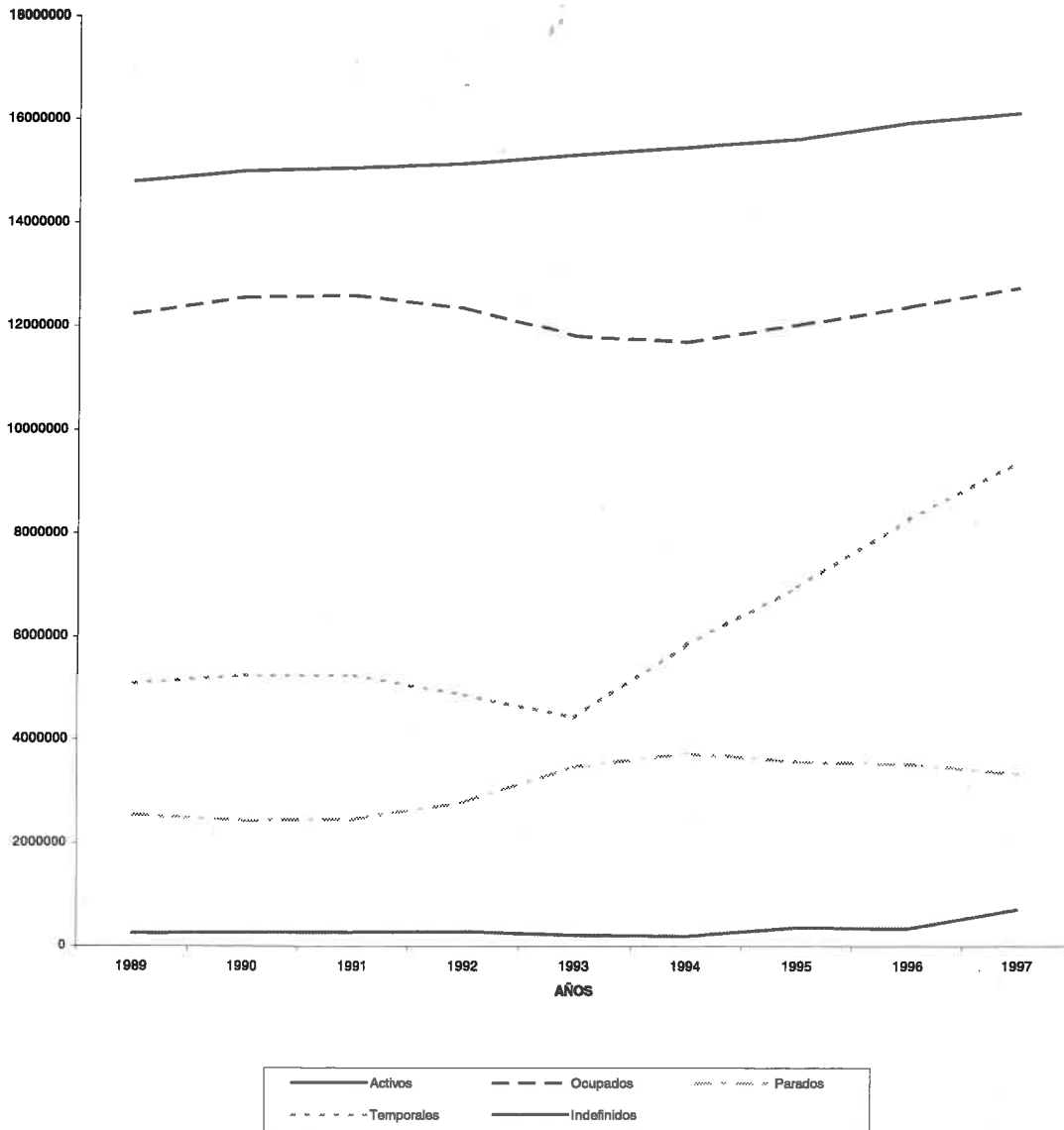
4. La contratación temporal y la creación de empleo

A partir de la encuesta de población activa (EPA) se ha elaborado la tabla 6, cuya finalidad es, de una parte, conocer la evolución de la población activa, los ocupados y los parados y, de otra, determinar la incidencia de la contratación temporal en la evolución de la ocupación, para lo cual en el gráfico 1 se han representado la tabla 6 y el total de contratos temporales de la tabla 1.

En los diez años recogidos en la tabla 6 se observa que la población activa, aunque lentamente, no ha cesado de crecer. Por contra, la población ocupada aumenta de 1989 a 1991, para caer de nuevo drásticamente en el periodo 1992-93, casi estabilizarse en 1994 y recuperarse a partir de 1995 gracias a las medidas flexibilizadoras de 1994 (Leyes 10 y 11/1994), tendencia que incluso se ha visto ligeramente incrementada en todos los años posteriores, lo que pone de manifiesto que las medidas legislativas tendentes a flexibilizar la contratación han sido positivas en cuanto al número total de contratos realizados.

Para conocer la incidencia que ha tenido la contratación temporal en el empleo comparamos las tablas 1 y 6, o bien nos fijamos en el gráfico 1. Así podemos distinguir dos periodos: antes y a partir de 1.995. Con anterioridad a 1.995, es decir, desde 1.989 a 1.994 cabe señalar que en los dos primeros años considerados (1.989 y 1.990) crece tanto el número de contratos temporales como la población ocupada, si bien ésta lo hace en mayor medida. En 1.991 la población ocupada sigue creciendo, aunque en pequeña cuantía, mientras que el número de contratos temporales es similar al del año anterior. En los años 1.992 y 93 la población ocupada disminuye y también lo hace la contratación temporal. El año 1.994, desde el punto de vista aquí considerado, es singular, pues incrementa mucho la contratación temporal (1.400.000), mientras que los ocupados disminuyen en 100.000 cifra que es sensiblemente inferior a la destrucción de empleo que había tenido lugar en los años precedentes. De lo expuesto en esta etapa cabe señalar que hay cierta similitud entre contratación temporal y empleo y que el año 1.994 supone un punto de inflexión en cuanto a la contratación temporal y a la destrucción de empleo, como resultado de las importantes medidas flexibilizadoras que en materia contractual se habían adoptado.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS Y LA POBLACIÓN



A partir de 1.995 se ha mantenido en términos absolutos el incremento en la contratación temporal, lo que se ha reflejado en un aumento de la población ocupada, si bien el incremento en la contratación ha sido muy superior al del empleo. En 1.998 está teniendo lugar un mayor crecimiento de la ocupación, lo que podría explicarse por las medidas para el fomento de la contratación indefinida de 1.997 (RDL 8 y 9/1997 y Leyes 63 y 64/1997). A la luz del comportamiento del empleo y la contratación temporal en este periodo, se puede decir que ésta ha incidido positivamente en la creación de empleo, si bien el aumento del mismo es sensiblemente inferior al que cabría esperar dado el alto número de contratos temporales realizados.

5. CONCLUSIONES

A partir de 1.994 el número total de contratos realizados no ha cesado de crecer con incrementos anuales superiores al millón de contratos, lo cual se explica por las medidas flexibilizadoras. Este aumento se produce sobre todo gracias a la contratación temporal, seguido por el

fomento de la contratación indefinida, regulado este último por las medidas tomadas en 1.997. Por el contrario, la contratación indefinida común ha descendido.

En los últimos años la contratación temporal se concentra básicamente en tres modalidades: a tiempo parcial, obra o servicio y eventual, mientras que los contratos para la formación no cesan de bajar.

Por sectores de actividad, la mayor contratación temporal tiene lugar sobre todo en el sector servicios, con alrededor del 60% en los tres últimos años, seguido a gran distancia por el sector de la construcción.

La contratación temporal por edades se concentra fundamentalmente entre los 20 y 34 años, con el 61%. Si se amplía hasta los 44 años, la contratación temporal llega hasta el 88%. De otra parte, el número de contratos temporales realizados a partir del intervalo 20-24 años descende con la edad. En cuanto al sexo se contratan más hombres que mujeres para todos los contratos, salvo para el de tiempo parcial y el de interinidad.

Desde 1.995 la contratación temporal en España incide positivamente en la creación de empleo, si bien el incremento es muy pequeño en comparación con el volumen de contratos generado.

TABLA 1
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN ESPAÑA

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*
Indef. Ordinario	242.355	268.203	269.154	250.427	178.391	152.523	212.826	204.235	162.461	146.004
Fom. Indef. Contr.	14.450	12.811	11.374	13.267	12.927	19.426	14.304	13.718	135.791	273.441
Conversión en indef.				21.048	30.922	32.339	27.063	24.428	286.051	273.086
Tiempo Parcial							112.854	109.991	123.178	122.919
Temporal	5.099.927	5.251.649	5.244.990	4.872.053	4.432.547	5.836.311	6.963.047	8.273.175	9.386.084	8.903.669

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

TABLA 2
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*
T. Parcial	358.533	413.236	473.495	541.864	637.462	935.647	1.128.892	1.516.455	1.859.851	1.825.169
Prácticas	225.534	212.872	187.118	109.324	55.649	50.962	69.975	70.054	81.056	79.177
Formación	335.618	303.918	262.841	137.706	55.114	208.975	179.072	184.577	156.151	123.953
Minusválidos							6.922	8.372	11.698	13.827
Jub. 64 años	909	997	1.070	1.305	1.320	1.534	2.020	2.779	2.783	2.362
Obra o serv.	1.496.266	1.492.191	1.476.301	1.524.653	1.557.929	2.320.883	2.356.046	2.523.626	2.766.097	2.669.619
Eventual	1.209.734	1.231.709	1.203.277	1.187.989	1.084.859	1.421.466	2.243.449	2.784.008	3.466.336	3.420.694
Interinidad	223.335	254.690	266.710	277.775	278.555	307.374	403.832	465.595	533.321	494.523
Otros	1.249.998	1.342.036	1.371.178	1.091.437	761.659	589.473	572.839	717.709	508.791	274.345

TABLA 3

CONTRATACIÓN TEMPORAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

	1996				1997				1998*			
	Agricultura y Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Agricult. y Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Agricult. y Pesca	Industria	Construcción	Servicios
T. Parcial	23.933	111.736	52.960	1.437.604	27.787	124.237	58.790	1.772.215	21.782	117.644	55.316	1.753.346
Prácticas	395	15.248	4.238	50.173	435	17.002	5.522	58.097	329	16.631	6.107	56.110
Formación	717	34.880	21.921	127.059	702	31.549	21.450	102.450	654	26.341	19.985	76.973
Minusválidos	210	2.857	385	9.735	294	3.098	650	11.716	313	3.905	911	14.118
Jub. 64 años	48	834	179	1.718	48	760	172	1.803	17	628	120	1.597
Obra o serv.	269.107	292.732	1.022.546	939.241	292.267	312.968	1.105.455	1.055.407	260.292	289.716	1.069.508	1.050.103
Eventual	657.196	414.955	189.152	1.522.705	774.046	509.035	204.583	1.978.672	641.664	509.928	218.946	2.050.156
Interinidad	5.412	23.419	3.960	432.804	4.970	25.033	4.387	498.931	3.375	22.616	3.459	465.073
Otros	142.772	115.718	30.533	428.686	171.380	56.936	18.647	263.531	155.992	7.428	3.610	107.315
Total	1.099.790	1.012.379	1.325.874	4.947.725	1.271.929	1.080.618	1.419.656	5.742.822	1.084.418	994.837	1.377.962	5.574.791

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

TABLA 4
CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN EDAD

EDAD	1996			1997			1998		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
TOTAL	8.387.768	5.206.126	3.181.642	9.515.025	5.821.157	3.693.868	9.032.008	5.475.638	3.556.370
< 20	711.272	444.314	266.958	832.106	526.311	305.795	850.090	548.409	301.681
20-24	2.123.995	1.248.008	875.987	2.452.813	1.437.171	1.015.642	2.339.526	1.364.754	974.772
25-29	1.803.899	1.079.532	724.376	2.035.943	1.195.093	840.850	1.883.543	1.087.981	795.562
30-34	1.232.297	778.467	453.830	1.388.387	863.342	525.045	1.306.214	801.083	505.131
35-39	875.976	552.901	323.075	992.787	614.295	378.492	939.970	573.259	366.711
40-44	611.343	391.962	219.381	694.876	434.320	260.556	671.861	411.877	259.984
45-49	458.647	307.083	151.564	505.495	331.443	174.052	468.422	299.726	168.696
50-54	312.625	220.485	92.140	344.116	236.543	107.573	327.517	221.866	105.651
55-59	175.489	126.993	48.496	179.977	126.190	53.787	166.788	116.566	50.222
> 59	82.225	56.354	25.871	88.525	56.449	32.076	78.077	50.117	27.960

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

Tipo de contr.	1996			1997			1998		
	Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
T. Parcial*	1.626.233	680.372	945.861	1.983.029	823.752	1.159.277	1.948.088	784.661	1.163.427
Prácticas	70.054	35.275	34.779	81.056	41.366	39.690	79.177	41.819	37.358
Formación	184.577	116.369	68.208	156.151	101.778	54.373	123.953	83.660	40.293
Minusválidos*	13.178	8.845	4.342	15.758	10.714	5.044	19.247	13.317	5.930
Jub. 64 años	2.779	2.129	650	2.783	2.142	641	2.362	1.765	597
Otra observ.	2.523.626	1.982.426	541.200	2.766.097	2.182.176	583.921	2.669.619	2.099.451	570.168
Eventual	2.784.008	1.753.474	1.030.534	3.466.336	2.144.808	1.321.533	3.420.694	2.113.187	1.307.507
Interinidad	465.595	180.199	285.396	533.321	209.520	323.801	494.523	188.727	305.796
Otros	717.709	447.037	270.672	510.494	304.906	205.588	274.345	149.051	125.294
Total	8.387.759	5.186.120	3.201.639	9.515.025	5.821.157	3.693.868	9.032.008	5.475.638	3.556.370

TABLA 5
CONTRATOS TEMPORALES SEGÚN SEXO

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEM.

TABLA 6
POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y PARADA

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*
Activos	14819,1	15019,94	15073,14	15154,79	15318,83	15468,24	15625,41	15936,06	16121,02	16251,75
Ocupados	12258,3	12578,77	12609,42	12366,25	11837,52	11730,12	12041,87	12396,01	12764,58	13159,11
Parados	2560,8	2441,17	2463,71	2788,54	3481,31	3738,11	3583,53	3540,05	3356,45	3092,64

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBIZU, E. (1997): Flexibilidad laboral y gestión de los Recursos Humanos. Ariel, Barcelona.
- ALVAREZ ALEDO, C. (1995): El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español. Edita Consejo Económico y Social, Madrid.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, JJ. (1993): "La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad". Papeles de Economía Española, 56, pp. 112-130.
- BARRUTIA GÜENAGA, J. (1987): "Proceso de flexibilización, mercado de trabajo y dirección de recursos humanos. Aproximación conceptual a una relación necesaria". Cuadernos de Gestión, 4, marzo, pp. 11-29.
- GASALLA, J.M. (1995): "La nueva dirección de personal y recursos humanos en la banca". En BUENO CAMPOS, E. y RODRÍGUEZ ANTÓN, J.M. (Coord.): La banca del futuro. Un desafío para el 2000. Ediciones Pirámide. Madrid.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) (1998): Documento electrónico obtenido en: <http://www.mtas.es>
- FLÓREZ SABORIDO, I. (1994): La contratación laboral como medida de política de empleo en España; la creciente flexibilidad en el acceso al empleo. Edita Consejo Económico y Social, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM) (1998): Documento electrónico obtenido en: <http://www.inem.es>
- LEY 10/1994, de 19 de Mayo, sobre Medida Urgentes de Fomento a la Ocupación, BOE 23 de Mayo de 1994.
- LEY 11/1994, de 19 de Mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, BOE 23 de Mayo de 1994.
- LEY 63/1997, de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- LEY 64/1997, de 26 de Diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el Fomento de la Contratación Indefinida y la Estabilidad en el Empleo.
- MONTOYA MELGAR, A. (1997): "La reforma de la contratación laboral (los Reales Decretos-leyes 8 y 9 de 1.997)". Aranzadi Social, nº 11, octubre, pp. 17-25.
- PEDRAJAS MORENO, A. (1997): "Novedades en la contratación laboral tras el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo". Relaciones Laborales, nº 13, julio, pp. 7-34.
- REAL DECRETO-LEY 18/1993, de 3 de Diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento a la Ocupación, BOE 7 de Diciembre de 1993.
- REAL DECRETO-LEY 8/1997, de 16 de Mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- SALA FRANCO, T. (1997): "La contratación laboral en la reforma de 1997". Dirección y Progreso, nº 152, marzo-abril, pp. 34-48.
- SEGURA, J.; DURÁN, F.; TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991): Análisis de la contratación temporal en España. Edita Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

NOTA: En todas las tablas el año 1.998 recoge el acumulado hasta el 31 de Octubre, por lo cual no ha sido representado en el gráfico y los comentarios se hacen fundamentalmente en base al año 1.997.