

# ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL

**Meta4 IDL**

2014



# ÍNDICE

<b>1.</b> Resumen ejecutivo: dinamismo del empleo en la economía española con datos de empresa	<b>5</b>
<b>2.</b> Introducción	<b>7</b>
<b>3.</b> Medidas de dinamismo laboral	<b>9</b>
<b>3.1</b> Datos	<b>10</b>
<b>3.2</b> Flujos de trabajadores y puestos de trabajo	<b>13</b>
<b>4.</b> Indicador de Dinamismo Laboral – Meta4 IDL – y sus componentes	<b>17</b>
<b>4.1</b> Altas y bajas	<b>17</b>
<b>4.2</b> Creación y destrucción de empleo	<b>20</b>
<b>4.3</b> Meta4 IDL	<b>22</b>
<b>5.</b> Consideraciones finales	<b>27</b>

---

#### **Equipo investigador**

Stefano Visintin  
Marta Elvira

#### **Equipo Consultor IRCO-IESE**

José Ramón Pin  
Angela M<sup>a</sup> Gallifa

#### **Equipo Meta4**

Carlos Pardo  
M<sup>a</sup> José Fraile  
David Muñoz  
Pedro Dávila

El equipo investigador y el IRCO, International Reseach Center on Organizations del IESE Business School agradece a Meta4 su patrocinio y entusiasta colaboración en la elaboración del Índice de Dinamismo Laboral. Asimismo, la generosa contribución de las empresas que han facilitado los datos de forma anónima ha sido fundamental. Muchas gracias.

# 1.

# RESUMEN EJECUTIVO: DINAMISMO DEL EMPLEO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA CON DATOS DE EMPRESA

Este informe presenta medidas de dinamismo del empleo en la economía española. Se utiliza una base de datos original de casi 800 empresas privadas distribuidas entre 21 grandes sectores, para elaborar y analizar de forma mensual y trimestral una medida de movilidad, el indicador de dinamismo laboral (IDL). Este se calcula a partir del flujo total de trabajadores y de la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas.

El IDL proporciona una información muy valiosa sobre parte de los flujos que tienen lugar en el mercado laboral, información raramente deducible de otras medidas más generales sobre empleo y desempleo. Tanto para políticas de empleo a nivel gubernamental como a nivel empresarial, disponer de este indicador (y de las medidas de las cuales se deriva) facilitará la evaluación y la decisión de políticas de empleo. El presente informe es el primero de una serie que será publicada semestralmente y permitirá observar su evolución en el tiempo.

En resumen, el flujo total de trabajadores mide el porcentaje de contratos que en un determinado periodo de tiempo ha sufrido algún cambio: altas, bajas o altas y bajas que tienen lugar durante el mismo mes sobre el total de los contratos. La creación de empleo mide el porcentaje de nuevos empleos fruto de la expansión de las empresas sobre el total. La destrucción de empleo mide justamente lo contrario. Finalmente, **el IDL mide el porcentaje de contratos que ha experimentado algún cambio que no se debe a la expansión o a la reducción del empleo total, sino al recambio de personal que tiene lugar en las empresas.**

En este primer estudio, con datos observados entre enero del 2010 y junio del 2014, el 20% de los puestos de trabajo en la muestra registraron cambios cada trimestre. Este flujo global de trabajadores, dado por la suma de altas y bajas, ha ido en aumento entre principios del 2010 y mitad del 2014, desde el 17 % hasta el 23%, respectivamente. Del total del flujo de trabajadores, la proporción debida a la creación de puestos de trabajo por

parte de las empresas asciende al 3,5%, mientras que la destrucción de puestos de trabajo es del 2,5%. La primera tasa se ha mantenido relativamente constante a lo largo de esos cuatro años y medio, mientras que la segunda ha crecido ligeramente hasta principios de 2014. Por tanto, la recolocación trimestral de trabajadores debida a procesos de creación y destrucción de empleo dentro de las empresas ha crecido tan solo marginalmente, mostrando una media de alrededor del 6% de los contratos.

Con los datos anteriores podemos calcular el IDL, definido como la diferencia entre el flujo total de trabajadores (altas más bajas) menos el flujo de puestos de trabajo (creación más destrucción de empleo). El IDL pone de manifiesto la movilidad dentro del mercado laboral originada por motivos distintos a la creación o destrucción de puestos de trabajo. Tal movilidad puede deberse a (i) un cambio de empleado para el mismo puesto de trabajo, que a su vez puede estar causado por una baja voluntaria o a iniciativa de la empresa; (ii) un cambio de estructura productiva de la empresa que requiera cambios de capital humano; o (iii) cambios debidos a jubilaciones y otras salidas del mercado laboral (normalmente, este es el componente de menor peso). En nuestros datos, el IDL ha ido creciendo desde una media del 12,5% de los contratos a mitad del 2010 hasta el 16% en el primer semestre de 2014.

Este IDL refleja un aumento del flujo de trabajadores entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo que no se deben a la expansión o la contracción de las empresas. Son movimientos no dependientes directamente de la coyuntura económica, debidos a tres motivos principales. Primero, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro. Este movimiento se puede deber, a su vez, a dos razones: (a) que los empleados dejen voluntariamente su puesto para dedicarse a otras actividades profesionales, como puede ser el caso de un cambio de rol o un cambio de sector; o (b) que las empresas sustituyan a un trabajador para crecer en eficiencia. Segundo, las empresas experimentan continuos

procesos de transformación que exigen modificaciones en su estructura productiva, lo cual requiere cambios de capital humano (por ejemplo, la reducción en un departamento a favor de la expansión de otro). Y el tercer motivo está relacionado con la evolución demográfica de las plantillas, que origina que parte de los trabajadores dejen su empleo (por ejemplo, por jubilación) y sean sustituidos por otros.

Por ejemplo, si un trabajador decide dejar su puesto y es sustituido, se registrarán una baja y una alta sin que la empresa haya creado o destruido ningún puesto de trabajo. Una situación parecida se da cuando, al terminarse un contrato de duración determinada, la empresa decide prescindir del trabajador y contratar a otro. No hay ni creación ni destrucción de puestos, pero sí una sustitución registrada por el IDL. Otro ejemplo de dinámicas del mercado de trabajo que se capturan gracias a este indicador sería una empresa que decide reforzar su departamento de I+D y reducir su esfuerzo en marketing, sin alterar el número total de empleados.

Estudiando la evolución de la tipología de los contratos y, sobre todo, de las bajas registradas en la base de datos, observamos que el aumento del IDL observado se debe principalmente al incremento de la rotación de las partes de plantillas contratadas temporalmente.

El aumento del IDL puede indicar transformaciones positivas llevadas a cabo con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral o la productividad empresarial, abriendo también oportunidades en el mercado de trabajo. Sin embargo, también puede suponer una mayor inestabilidad laboral.

Para interpretar el significado del IDL en un contexto más amplio, podemos apuntar que un aumento del mismo en una economía en expansión sería muestra de un mercado

laboral más dinámico, donde los empleados encuentran oportunidades de mejorar su situación laboral; por tanto, es tarea de las empresas saber retener el talento. Por contraste, cuando el IDL crece en un mercado laboral estancado es indicativo de que las empresas buscan mayor flexibilidad de plantilla, utilizando, por ejemplo, mayor porcentaje de contratos temporales. La medida periódica del IDL permitirá enriquecer esta interpretación.

Nuestros resultados sugieren que recientemente las empresas y los trabajadores han empezado a tomar decisiones sobre el empleo, lo que se traduce en un mercado laboral más dinámico. En general, los resultados revelan que el mercado de trabajo ha empezado a dinamizarse a pesar del estancamiento de la economía. Por un lado, indica mejoras de eficiencia y mayores posibilidades para quienes estuvieran temporalmente excluidos. Por otro, se debe a una mayor precariedad, con creciente rotación de plantillas y escasa retención y formación de empleados. En los datos observamos que este mayor dinamismo se debe, en gran parte, a la necesidad de rotación en las plantillas, específicamente, a la extinción de los contratos de duración determinada.

Desde el punto de vista temporal, el aumento del IDL empieza de forma moderada a partir del 2012 y se hace más evidente a lo largo del 2013. La tasa media trimestral para el periodo 2010-2011 es del 13%, y para el periodo entre el primer trimestre del 2013 y el segundo del 2014, del 16%. Se observa así una coincidencia temporal con la entrada en vigor de las últimas dos reformas del mercado laboral de junio del 2011 y enero del 2012. Buscar una relación de causalidad entre las reformas y el aumento del indicador va más allá de los objetivos del presente informe, aunque los datos sugieren la posibilidad de que los cambios normativos hayan facilitado el aumento observado en la tasa de recambio de trabajadores.

## **Dinamismo en la movilidad laboral**

- Cambios de personal (altas y bajas) tienen lugar continuamente; estos afectan al 20% de los trabajadores cada trimestre. Este valor llegó al 23% en los primeros meses del 2014.
- El 6% del total de los contratos se ve afectado por los procesos de creación y destrucción de puestos de trabajo debidos a la cambiante coyuntura económica.
- Las pautas de creación y destrucción de empleo han sido relativamente constantes desde el 2010, reflejando una economía estancada.
- El resto de los cambios observados en la movilidad de trabajadores se debe a trabajadores que cambian de empresa, o viceversa (medidos por el IDL).
- Este IDL ha ido aumentando con el tiempo, especialmente a partir del 2013, pasando de valores trimestrales del 12,5% al 16%.

# 2. INTRODUCCIÓN

Es bien sabido que el mercado laboral español atraviesa en estos momentos una fase muy compleja. Durante la crisis económica actual, su evolución ha anotado récords de desempleo y ha marcado la pauta de las dificultades económicas del país. Tanto en la prensa como en estudios empresariales, los datos laborales sirven de termómetro para medir el estado de la economía, así como la evolución de la recuperación. Los indicadores positivos no se perciben como señal de auténtica recuperación mientras no existan tendencias sostenidas de mejora en medidas relativas al empleo.

Los datos más conocidos, como la tasa de paro o el número de afiliados a la Seguridad Social, no aportan suficiente información para que los directivos empresariales puedan tomar decisiones sobre la plantilla a corto y medio plazo. Se requiere un análisis más detallado sobre las tasas de creación y destrucción de empleo; las altas y bajas existentes en el mercado laboral, y los cambios de empleados entre empresas para poder comprender la evolución y anticipar las tendencias del mercado.

Para poder obtener información que permita estos análisis detallados, Meta4 y el IESE han recopilado una base de

datos única con información actualizada mensualmente que describe la demografía laboral de una muestra de casi 800 empresas. Con estos datos elaboramos una medida que revela, a partir de dos perspectivas distintas, el dinamismo del mercado laboral. Primero, examinamos el flujo de trabajadores en las empresas estudiadas, es decir, las altas y bajas que se dan en conjunto mensualmente (que convertimos en tasas trimestrales); segundo, analizamos la evolución de la creación y destrucción de empleos dentro de ese flujo total; y, finalmente, calculamos el IDL, obtenido como la diferencia entre los dos anteriores, y que indica los nuevos contratos que se crean al sustituir otros anteriormente existentes, por lo que mide el grado de dinamismo (o movilidad) existente en el mercado. Con la contribución de este IDL pretendemos facilitar la toma de decisiones empresariales para poder, por ejemplo, retener a los empleados con talento y solventar dudas relativas a reasignaciones dentro de la empresa o sobre necesidades de formación de empleados con alto potencial. En este primer informe presentamos los resultados correspondientes al periodo de enero del 2010 a junio del 2014. Este indicador se irá actualizando periódicamente para aportar información histórica que permita tomar el pulso de la movilidad del empleo en empresas de nuestro país.

## Medidas de dinamismo laboral

- Altas y bajas
- Creación y destrucción de empleos
- Indicador de dinamismo laboral

# 3.

## MEDIDAS DE DINAMISMO LABORAL

La mayoría de los análisis sobre el mercado laboral utilizan datos agregados sobre la ocupación, el desempleo y la creación neta de empleo. Es decir, como hemos mencionado anteriormente, los datos existentes aportan una visión general de la movilidad en el mercado. Sin embargo, ofrecen una visión parcial a la hora de entender los flujos que tienen lugar dentro del mismo mercado. Por ejemplo, tanto una economía muy dinámica –en la que se crean y destruyen muchos puestos de trabajo, aparecen nuevas empresas y prosperan nuevos sectores mientras otros cierran y salen del mercado– como una estancada –con poco movimiento de trabajadores entre puestos de trabajo– pueden presentar los mismos niveles de empleo, desempleo y creación neta. Indudablemente, para un joven, un desempleado o un profesional, es muy distinto vivir en uno u otro contexto. Para los directivos de empresas, que se enfrentan al reto de tomar medidas estructurales, también es fundamental poder distinguir entre ambos entornos para tomar medidas de personal adecuadas a la situación.

Los datos sobre demografía empresarial pueden ayudar a describir los movimientos internos del mercado de trabajo, al ofrecer información sobre el número de trabajadores de cada empresa, así como sobre los que han sido dados de alta o de baja durante un determinado periodo, lo que permite elaborar indicadores de los flujos tanto de trabajadores como de empleos. La importancia de estas medidas radica en proporcionar una perspectiva interna del mercado laboral, detallando los flujos bidireccionales: la creación y destrucción simultánea de puestos de trabajo, así como las altas y bajas de trabajadores, ponen de manifiesto la heterogeneidad del tejido económico, que es difícil de calcular mediante los flujos netos o la movilidad total de los trabajadores.

El mercado de trabajo evoluciona en paralelo al conjunto de la economía, pero con diferentes restricciones que hacen que sea difícil predecir sus tendencias de movilidad. Por ejemplo, un cambio en los patrones de la demanda de bienes y servicios puede provocar reacciones diferentes en distintos sectores, destruyendo empleo en unos y creándolo en otros. Además, puede provocar distintas

reacciones entre empresas del mismo sector que adoptan diferentes estrategias para enfrentarse al cambio, y que se traducirán en creaciones y destrucciones simultáneas de puestos de trabajo.

Asimismo, muchas empresas (especialmente las más dinámicas y las que operan en mercados muy competitivos) modifican su estrategia de producción con frecuencia, lo que conlleva la modificación del tamaño de unidades de negocio, la aparición de nuevos cargos y la desaparición de otros. Estos cambios, incluso si provocan variaciones poco importantes de empleos netos, implican una rotación sustancial de trabajadores entre distintos puestos de trabajo, o entre la ocupación y el desempleo, y viceversa.

A todos estos movimientos hay que añadir los provocados por los propios trabajadores, que dejan sus puestos de trabajo para incorporarse a otras empresas en cargos diferentes o con mejores condiciones, dando así lugar a una cadena de reasignación de puestos de trabajo.

Estos últimos movimientos en particular pueden ser un indicador muy valioso del clima de confianza que se respira en el mercado de trabajo, pues una alta rotación debida a bajas voluntarias es sinónimo de un mercado de trabajo sano y con perspectivas de mejora profesional para sus participantes. Evaluar todos estos movimientos requiere una observación detallada, de forma que las instituciones, los trabajadores y las empresas puedan tomar decisiones sólidas, a corto y largo plazo, en entornos habitualmente plagados de incertidumbre.

Para poder llevar a cabo esta evaluación, hemos creado una base de datos con información actualizada mensualmente sobre la evolución de la plantilla en una media de 618 empresas (el total de empresas durante el periodo asciende a 796), con un total de más de 150.000 trabajadores, comenzando en enero del 2010. A partir de estos datos elaboramos las medidas de la evolución del empleo mencionadas relativas a dichas empresas hasta junio del 2014.

# 3.1. DATOS

Partimos de una base de datos longitudinal de empresas españolas para el periodo de enero del 2010 a junio del 2014. Cada observación de un empleo corresponde a una única relación empresa-empleado durante dicho periodo. La media supera los 150.000 empleos cada mes, y la media de empresas presentes en la base de datos es de 618<sup>1</sup>. Definimos empresa como una unidad de negocio que puede pertenecer a un grupo empresarial mayor<sup>2</sup>.

La selección de empresas en la base de datos no responde a criterios de muestreo estadísticos que representen el total nacional, pero ofrece ventajas de precisión en los datos obtenidos. Esta base de datos cubre la totalidad de los trabajadores empleados por las empresas incluidas y permite el análisis de flujos de empleos y trabajadores con exactitud. La frecuencia mensual supone una ventaja adicional a la hora de obtener medidas actualizadas. Los resultados mensuales obtenidos se convierten en trimestrales, para facilitar su comprensión y comparación con otras fuentes de información sobre el mercado de trabajo.

Los empleados incluidos en la base de datos representan alrededor del 1% del total de los asalariados en España. Aun sin ser representativos estadísticamente, los datos tienen cierta similitud con el mercado laboral español. Desde un punto de vista demográfico, la distribución hombres/mujeres en la base es del 60 y 40%, respectivamente, y

parecida al 55 y el 45% registrados por la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el mismo periodo. Asimismo, la proporción de los contratos temporales, 22%, es cercana al 24% registrado en la EPA para los trabajadores asalariados.

Con respecto a las empresas, la cobertura sectorial no refleja plenamente la estructura del empleo en España. La Tabla 1 compara la distribución por actividades económicas de los trabajadores de la base con los datos proporcionados por la EPA. Están representados todos los sectores de los 21 códigos de un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE); sin embargo, solo 15 incluyen más de 1.000 empleados cada mes. El mayor peso en términos de cifra de trabajadores corresponde a Actividades administrativas y servicios auxiliares, seguido por Comercio al por mayor y al por menor. Nuestra base de datos sobreestima el peso de la primera actividad y del sector financiero, mientras que no incluye, o sí pero con peso relativo menor, empresas de sectores con alto nivel de empleo en España, como Administración Pública y Construcción. A pesar de todo, como se observa en la Tabla 1, los pesos relativos del resto de los sectores se acercan a los registrados en la EPA y, por tanto, representan gran parte del conjunto empresarial privado español.

---

<sup>1</sup>El total exacto de las empresas observadas a lo largo de todo el periodo de referencia es de 796.

<sup>2</sup>La mayoría de las empresas que componen la base de datos forman parte de grupos empresariales, pero pueden analizarse como entidades autónomas que son.

# Tabla 1

Porcentajes del total de trabajadores distribuidos por actividades económicas (de enero del 2010 a febrero del 2014)

Sector	Base de Datos	EPA
<b>A:</b> Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,2	4,3
<b>B:</b> Industrias extractivas	0,03	0,2
<b>C:</b> Industria manufacturera	7,6	12,6
<b>D:</b> Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,0	0,4
<b>E:</b> Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8,3	0,7
<b>F:</b> Construcción	1,8	7,4
<b>G:</b> Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,2	16,2
<b>H:</b> Transporte y almacenamiento	3,6	4,9
<b>I:</b> Hostelería	7,8	7,7
<b>J:</b> Información y comunicaciones	2,0	2,9
<b>K:</b> Actividades financieras y de seguros	9,6	2,5
<b>L:</b> Actividades inmobiliarias	0,1	0,5
<b>M:</b> Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,3	4,7
<b>N:</b> Actividades administrativas y servicios auxiliares	34,6	5,0
<b>O:</b> Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0,7	7,6
<b>P:</b> Educación	2,5	6,6
<b>Q:</b> Actividades sanitarias y de servicios sociales	2,6	7,8
<b>R:</b> Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0,7	1,8
<b>S:</b> Otros servicios	2,2	2,2
<b>T:</b> Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,0	3,9
<b>U:</b> Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0



Con respecto al tamaño de las empresas, en España predominan las pymes, como es el caso en esta base de datos: 4 de 10 diez de las empresas seleccionadas tiene menos de 20 empleados. No obstante, la muestra de empresas ha de considerarse sesgada en términos de empresas medianas y grandes. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, en España, en el

periodo considerado, tan solo el 10% de las empresas con asalariados contaba con más de 10 empleados. Por el contrario, este porcentaje asciende a más del 70% en el caso de la base de datos utilizada. En la Tabla 2 aparecen sintetizadas las principales características de la muestra de empresas y trabajadores incluidos en este informe.

## Tabla 2

### Cobertura de la base de datos relativa a fuentes estadísticas nacionales (de enero del 2010 a junio del 2014)

Sector	Base utilizada	EPA/DIRCE	Cobertura
N.º de asalariados (media del periodo)	150.590	14.820.200	1,02%
Mujeres (%)	40	45	
Contratos de duración determinada (%)	22	24	
N.º de empresas con asalariados (media del periodo)	618	1.463.790	0,04%

### Porcentaje de las empresas con asalariados por tamaño (%)

De 1 a 9	28	90
De 10 a 19	11	5
De 20 a 49	18	3
De 50 a 99	14	1
100 o más	28	1

Los datos obtenidos proporcionan ventajas sustanciales a la hora de analizar movimientos laborales. La principal ventaja consiste en poder observar todas las altas y bajas de empleo en varios cientos de empresas y diferenciar la parte atribuible a su crecimiento de empleo neto de la parte debida a la rotación de puestos de trabajo. Otra ventaja notable que aporta esta base de datos reside en la frecuencia de las medidas, que permite calcular tasas mensuales (posteriormente transformadas en trimestrales para facilitar su lectura) frente al caso de otras fuentes diseñadas para estudiar el comportamiento de la economía en agregado y que son de carácter exclusivamente trimestral (por ejemplo, la EPA o la Encuesta de Coyuntura

Laboral [ECL]). Es decir, merece la pena subrayar que nuestros datos registran todas las transiciones en las nóminas (altas y bajas) y permiten el cómputo de todos los puestos de trabajo creados y destruidos, evitando así sesgos en medidas debidos a la longitud de los intervalos de observación<sup>3</sup> que suelen afectar otras bases de datos. Otras ventajas de estos datos son su actualidad, su fiabilidad (pues provienen directamente de nóminas) y su homogeneidad en las medidas para todas las empresas. Por último, destacamos la periodicidad que pretendemos obtener presentando la evolución de estos indicadores a lo largo del tiempo, y que permitirá observar de cerca las tendencias de dinamismo laboral.

<sup>3</sup>En inglés, length time bias.

## 3.2.

# FLUJOS DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE TRABAJO

En esta sección del informe definimos detalladamente el IDL y los otros indicadores de dinamismo laboral necesarios para su obtención. En primer lugar, construimos unos índices que miden el volumen de altas, de bajas y de altas más bajas durante el mes considerado. La **tasa de altas** (TA), la **tasa de bajas** (TB) y la **tasa de altas más bajas** que tienen lugar durante el mismo mes<sup>4</sup> (AB) nos dan una primera visión del dinamismo del mercado laboral a lo largo del periodo observado y de su evolución más reciente. La suma de las tres representa el **flujo de trabajadores** (FT) entre empleo y desempleo y entre trabajos. Este indicador mide el volumen total de movimientos laborales y puede, a su vez, descomponerse en dos elementos.

El primer elemento comprende la necesidad de las empresas de ajustar sus plantillas a las exigencias productivas, con la consecuente creación y destrucción de puestos de trabajo. Las **tasa de creación** y la **tasa de destrucción** de empleos miden estos dos fenómenos y nos muestran su magnitud (bruta) a lo largo del tiempo. La suma de estas dos tasas se define como **flujo de empleos** (FE), y mide la evolución de las necesidades de la demanda del mercado de trabajo estrictamente relacionadas con las exigencias productivas. Es el aspecto más conocido del mercado de trabajo. Informes, análisis y boletines suelen hacer hincapié en los volúmenes de puestos de trabajos (netos) creados y destruidos como indicador del estado de salud del propio mercado y de la economía en general. Sin embargo, los datos netos no permiten descomponer la creación y destrucción simultánea de empleos y, por tanto, dificultan el entendimiento de los cambios estructurales que experimenta la economía.

Cuantificar la magnitud de la creación y destrucción brutas –es decir, las que tienen lugar al mismo tiempo– ayuda a interpretar la fase del ciclo económico y a entender las tendencias a largo plazo.

Obviamente, las diferencias entre la TA y la TB coinciden con las diferencias entre la tasa de creación y la de destrucción de empleo, y representan la creación y destrucción neta de empleos que ha tenido lugar en el periodo considerado.

El segundo elemento comprende **todos los procesos de reequilibrio interno del mercado laboral**, es decir, altas y bajas que se deben a otras razones que no son los cambios en el volumen de la plantilla de las empresas. El IDL mide el tamaño y la evolución de estos movimientos, que responden a varios fenómenos: (a) los desajustes y desequilibrios que surgen en las relaciones entre empresas y trabajadores, que suponen cambios de empleados para el mismo puesto de trabajo (causados por una baja voluntaria o por iniciativa de la empresa); (b) cambios en la estructura productiva de las empresas (por ejemplo, reducción de las dimensiones de un departamento en favor de la expansión de otro); y (c) los ciclos de la vida profesional de las personas (jubilación y otras salidas del mercado laboral). Este fenómeno se denomina generalmente rotación<sup>5</sup> (del inglés *churning*, que significa ‘agitación’). En este informe utilizamos el término indicador de dinamismo laboral para evitar confusiones con la tasa de rotación del personal, que se refiere a un fenómeno más amplio en el ámbito de los recursos humanos.

<sup>4</sup>Las altas más bajas se refieren a trabajadores cuyo contrato ha tenido duración inferior al mes.

<sup>5</sup>Entre los trabajos en español sobre este tema, véase García Serrano, C., y M. Á. Malo Ocaña: “Análisis de la simultaneidad de altas y bajas con datos de empresa”, Cuadernos Económicos de ICE, 63 (1997); y Dolado, J. J., y R. Gómez: “Creación y destrucción de empleo en el sector privado manufacturero español: un análisis descriptivo”, Investigaciones Económicas, XIX(3) (1995), pp. 371-393. A modo de referencia, el segundo estudio, conducido sobre empresas grandes (y mayoritariamente públicas) entre 1983 y 1992, calcula tasas anuales de creación de empleo de alrededor del 3% y de destrucción del 4%. En el primer estudio, que se puede comparar mejor con el presente, por la naturaleza de la base de datos y por la frecuencia trimestral de los mismos, los autores encuentran tasas trimestrales de creación y destrucción de alrededor del 2% y tasas de altas y bajas de entre el 6 y el 10% en el periodo de 1993 a 1996. Estos valores están en línea con los expuestos en el presente informe.

Consideramos una empresa que al final de un determinado mes tiene una plantilla de 100 empleados. Durante el mes siguiente incorpora a su plantilla 50 trabajadores nuevos mientras que prescinde de otros 25 y emplea, con un contrato de duración de 15 días, a otros 5. Durante este segundo mes, la TA será del 50%; la TB, del 25%, y la AB, del 5%<sup>6</sup>. El FT será del 80% (dado por  $50 + 25 + 5$ ). Este valor representa el volumen de cambios que se ha generado durante el mes. Al final del mes, esta misma empresa tendrá 125 trabajadores. Habiendo creado 25 empleos, su FE es del 25% y representa la parte de los cambios registrados anteriormente, que se deben a la expansión de la empresa. El IDL relativo a la empresa corresponde así al 55% ( $FT - FE$  o  $80 - 25$ ) y mide los cambios que se han debido a otras razones que no son la expansión de la empresa.

Entre los efectos positivos de un IDL elevado está la mayor eficiencia de las empresas, consecuencia de una mejor asignación empresa-empleados. Asimismo, un mercado laboral con un IDL elevado proporciona mayores oportunidades a quienes estén desempleados o buscando una mejora profesional. En efecto, el aumento del indicador de dinamismo puede ser consecuencia del aumento del número de bajas voluntarias de personas que cambian de empleo por uno con mejores condiciones y perspectivas.

Entre los aspectos negativos representados por un IDL elevado está la baja estabilidad laboral, causada, principalmente, por el uso intensivo de contratos temporales, que viene acompañada de bajos niveles de formación del capital humano de las empresas. En conclusión, los movimientos de personas entre puestos de trabajo indican la voluntad, por parte de las empresas y de los trabajadores, de tomar decisiones de cambio.

Desde el punto de vista estadístico, al calcular las tasas presentadas en este informe no se incluyen los efectos resultantes de la creación y el cierre de empresas. Las empresas que entran a formar parte de la base de datos son, en su mayoría, empresas existentes; y no todas las que salen de la misma necesariamente han cerrado. Con el fin de evitar sesgos debidos a esta falta de información, no se considera el efecto de entrada y salida de la base en el cómputo de los índices elaborados<sup>7</sup>.

Tanto los datos como los índices elaborados sobre los mismos tienen frecuencia mensual. Con el fin de simplificar su lectura e interpretación, se calcula y presenta su valor trimestral.

<sup>6</sup>Este ejemplo resume la metodología utilizada con valores aproximados. La explicación detallada de la metodología se encuentra en las páginas siguientes.

<sup>7</sup>El tipo de base de datos utilizada se define como un panel abierto de empresas.

## Metodología para el análisis empírico

La metodología seguida para el cómputo de los FE utiliza las fórmulas desarrolladas por Davis y Haltiwanger<sup>8</sup>. El IDL y el FT se definen y calculan siguiendo el trabajo de Burgess, Lane y Stevens<sup>9</sup>.

Si el número de empleados de una empresa  $i$  en el mes  $t$  es  $e_{it}$ , el tamaño de cada empresa considerada en el mes  $t$  se calcula así:

$$n_{it} = (e_{it} + e_{it-1})/2$$

A partir de esta definición, el tamaño total del mercado es la suma, en cada periodo, de todas las empresas. Cuando consideramos exclusivamente un sector  $s$ , esto será la suma de todas las empresas del sector:

$$N_{st} = \sum_{i \in S} n_{it}$$

La TA en un periodo  $t$  para el total del mercado (o para un sector  $s$ ) es simplemente la suma de las altas registradas en dicho periodo dividida entre el tamaño del mercado (o del sector). De forma similar se obtienen la TB y la AB, que tienen lugar en el mismo mes:

$$TA_{st} = \frac{\sum_i a_{it}}{N_{st}} \quad TB_{st} = \frac{\sum_i b_{it}}{N_{st}} \quad AB_{st} = \frac{\sum_i ab_{it}}{N_{st}}$$

El FT es la suma de estas tres tasas:

$$FT_{st} = TA_{st} + TB_{st} + TAB_{st}$$

Por tanto, registra todos los movimientos del mercado laboral. Por otro lado, definimos la tasa de crecimiento de una empresa  $i$  así:

$$C_{it} = \frac{e_{it} - e_{it-1}}{N_{it}}$$

La tasa de creación de empleo (CE) y la tasa de destrucción de empleo (DE) del total de las empresas (o de un sector  $s$ ) se define para un determinado periodo como:

$$CE_{st} = \sum_{i \in S_t^p} c_{it} \frac{n_{it}}{N_{st}} \quad DE_{st} = \sum_{i \in S_t^n} |c_{it}| \frac{n_{it}}{N_{st}}$$

Así, la primera tasa es una sumatoria realizada sobre el conjunto de empresas (del sector  $s$ ) que han tenido un  $C_{it} > 0$  en el periodo ( $S_t^p$ ), y la segunda, una sumatoria realizada sobre el conjunto de empresas que han tenido un  $C_{it} < 0$  en el periodo ( $S_t^n$ ).

El FE es la suma de estas dos tasas:

$$FE_{st} = CE_{st} + DE_{st}$$

El FT recordamos que registra todos los movimientos del mercado laboral puede, a su vez, pensarse como la suma de los componentes. Por un lado están los movimientos generados por la creación y destrucción (FE); por el otro, los movimientos que se deben a otras circunstancias: bajas voluntarias cuyos puestos cubren otros trabajadores o cambios de plantilla que no afectan al tamaño de la empresa. Definimos este último componente como el IDL:

$$FT_{st} = FE_{st} + IDL_{st}$$

Así, se deduce que, en cada periodo  $t$ , para cada sector  $s$ :

$$IDL_{st} = TA_{st} + TB_{st} + TAB_{st} - (CE_{st} + DE_{st})$$

<sup>8</sup>Seguimos estos trabajos: Davis, S., y J. Haltiwanger: "Gross Job Creation and Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications", *Macroeconomics Annual*, 5 (1990), pp. 123-168, Cambridge, MA: National Bureau for Economic Research; y "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *Quarterly Journal of Economics*, 107 (1992), pp. 819-863.

<sup>9</sup>Burgess, S., J. Lane y D. Stevens: "Job Flows, Worker Flows, and Churning", *Journal of Labor Economics*, 18(3) (2000), pp. 473-502. El IDL corresponde a lo que en este trabajo se llama *churning*.

# 4.

## INDICADOR DE DINAMISMO LABORAL – META4 IDL – Y SUS COMPONENTES

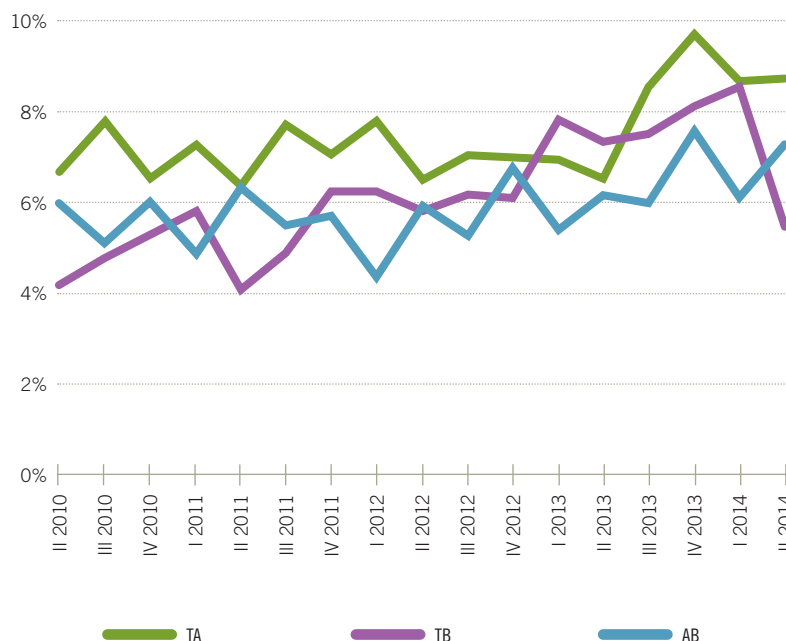
### 4.1.

### ALTAS Y BAJAS

La Figura 1 representa la evolución de las TA, TB y AB trimestrales entre enero del 2010 y junio del 2014. Los valores mensuales a partir de los que se calculan los trimestrales aparecen en la Tabla 3. A pesar de la existencia de algunos picos en momentos puntuales, la TA se ha mantenido relativamente constante hasta la mitad del 2013 para luego mostrar una tendencia creciente. Durante toda la fase del ciclo, se han registrado, aproximadamente, el 7,5% de nuevos contratos cada trimestre (2,5% mensual). La TB,

por su parte, presenta una media trimestral del 6,2% y un comportamiento creciente hasta el segundo trimestre del 2014, cuando sufre un revés significativo. La AB, que registra el porcentaje de contratos que son dados tanto de altas como de bajas durante el mismo mes, gana ligeramente importancia durante el periodo observado, pasando de un total de 5,7% de los contratos en el 2010 a un 6,8% durante el último año observado.

**Figura 1. La TA, la TB y la AB por trimestres**



Estos resultados proporcionan información relevante sobre la media de los volúmenes de movilidad de trabajadores: alrededor de **8 de cada 100 empleados se han incorporado a su actual puesto de trabajo en el último trimestre** y, a pesar de los movimientos del ciclo económico, **este volumen de nuevas incorporaciones se ha mantenido constante desde enero del 2010**, con una tendencia al alza a partir de la segunda mitad del 2013. Por tanto, la tendencia es solo ligeramente positiva. Por otro lado, **las bajas en el mercado han ido creciendo** en importancia a partir del 2012, y especialmente en la segunda mitad del año y durante los primeros trimestres del 2013 y el **2014, para parar bruscamente su crecimiento en el último trimestre registrado (II 2014)**. Durante el mismo periodo, han aumentado su peso los contratos de duración inferior

a un mes, empezando a ser una parte no trivial del empleo. El FT que resulta de la suma de estas tres tasas muestra el porcentaje de contratos afectados por algún cambio y crece durante el periodo estudiado.

De este primer análisis podemos deducir que **el dinamismo en el mercado laboral español (al menos en las empresas estudiadas) ha aumentado, especialmente a partir del primer trimestre del 2013, y que dicho dinamismo parece asociado a una tendencia de los trabajadores a salir de sus empleos y reubicarse en contratos más precarios**. Ahora es necesario examinar más detalladamente los factores que componen estos flujos. Comenzamos por observar si las altas y bajas están relacionadas con la creación o la destrucción de puestos de trabajo.

## Resumen

- A lo largo del periodo analizado, de cada 100 empleados, casi 8 se han incorporado a su actual puesto de trabajo durante el último trimestre.
- Las altas han aumentado significativamente a partir de la segunda mitad del 2013.
- Las bajas han ido creciendo en importancia; sin embargo, en el segundo trimestre del 2014 sufren un revés significativo.
- A partir del 2012, los contratos de duración inferior a un mes han aumentado su peso sobre el total.

## Tabla 3

Evolución mensual de la TA, la TB, la AB y el FT (de febrero del 2010 a junio del 2014)

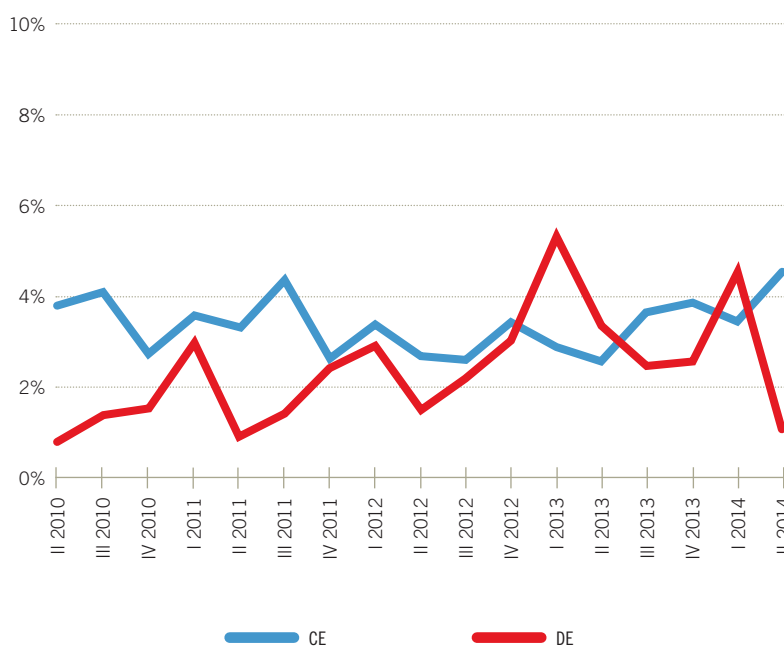
	2010												2011											
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>TA</b>	1,6	2,0	2,0	2,2	2,3	2,9	2,0	2,6	2,1	2,3	2,0	3,4	1,9	1,8	1,9	1,9	2,4	2,9	2,1	2,5	2,4	2,6	1,9	
<b>TB</b>		1,8	1,4	1,1	1,6	1,8	1,1	1,8	2,2	1,7	1,4	1,8	2,1	1,8	1,3	1,2	1,5	1,5	1,5	1,8	2,5	2,1	1,7	
<b>AB</b>	1,6	1,7	1,7	2,0	2,2	1,7	1,4	1,9	2,0	1,9	2,0	1,3	1,8	1,7	1,9	2,3	2,0	1,8	1,5	2,0	1,9	2,0	1,7	
<b>FT</b>		5,4	5,1	5,3	6,1	6,4	4,5	6,4	6,3	5,8	5,5	6,6	5,8	5,3	5,2	5,4	5,9	6,3	5,2	6,3	6,9	6,6	5,3	
	2012												2013											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>TA</b>	3,8	1,9	2,0	2,2	1,8	2,4	2,6	2,0	2,4	2,3	2,5	2,1	3,5	1,5	1,8	2,1	1,9	2,4	2,6	2,9	2,9	2,7	4,4	2,5
<b>TB</b>	2,2	2,4	1,6	2,1	1,4	2,2	1,9	2,1	2,1	2,5	2,1	1,4	2,4	3,2	2,1	2,0	1,7	3,5	2,5	2,9	1,9	3,1	3,2	1,6
<b>AB</b>	1,4	1,4	1,4	1,8	2,0	2,1	1,8	1,6	1,8	2,4	2,4	1,9	1,9	1,7	1,6	2,0	2,0	2,0	1,8	1,6	2,4	2,6	2,4	2,5
<b>FT</b>	7,4	5,6	5,0	6,1	5,2	6,7	6,3	5,6	6,3	7,1	7,0	5,4	7,8	6,5	5,5	6,1	5,6	7,9	6,8	7,4	7,2	8,4	10,0	6,6
2014																								
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun																		
<b>TA</b>	3,5	2,4	2,6	2,9	2,8	2,8																		
<b>TB</b>	3,4	3,6	1,4	1,7	1,7	2,0																		
<b>AB</b>	1,8	1,9	2,2	2,0	2,3	2,8																		
<b>FT</b>	8,7	8,0	6,3	6,6	6,9	7,6																		

## 4.2. CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

La Figura 2 muestra los volúmenes de nuevos puestos de trabajo y de empleos desaparecidos. De media, en las empresas que forman parte de nuestra base de datos, **trimestralmente 3,4 empleos de cada 100 son de nueva creación**. Estos empleos resultan de la expansión de las empresas. Aunque se observan algunos picos de creación de empleo, la velocidad de creación se ha ralentizado ligeramente durante el periodo que va del 2010 al 2012, y ha acelerado ligeramente a lo

largo del 2013 y principios del 2014. La destrucción de empleos ha sido más volátil. **Hasta el segundo trimestre del 2012 desaparecía cada tres meses el 1,7% de los puestos de trabajo. La destrucción de empleo ha aumentado hasta el 4,5% desde los primeros meses del 2012 y ha vuelto a bajar desde entonces**. Estos movimientos hacen que el FE se haya mantenido relativamente constante, aumentando a partir del segundo semestre del 2012.

**Figura 2. CE y DE por trimestres**



El ritmo de creación no ha variado sustancialmente, mientras que parece que sea el ritmo de destrucción el que marca las mayores diferencias. En el total, estas variaciones reflejan **un mercado relativamente estancado**. Se observa tan solo una ligera tendencia a la baja; es decir, **los limitados**

**aumentos de dinamismo del mercado de trabajo** se deben más a una destrucción de puestos de trabajo que a la expansión del empleo hasta el último periodo observado, donde la tendencia parece invertirse. La Tabla 4 presenta los valores mensuales de creación y destrucción de empleos.



## Tabla 4

Evolución mensual de la CE, la DE y el FE (de febrero del 2010 a junio del 2014)

	2010												2011											
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
<b>CE</b>	0,8	1,0	1,0	1,5	1,3	1,3	1,0	1,7	0,7	1,0	1,0	1,7	1,0	0,9	1,0	1,2	1,0	1,6	1,2	1,6	0,6	1,2	0,7	
<b>DE</b>	0,7	0,6	0,4	0,1	0,3	0,5	0,6	0,4	0,7	0,6	0,3	1,0	1,0	1,0	0,3	0,2	0,5	0,3	0,8	0,4	1,0	0,8	0,7	
<b>FE</b>	1,5	1,6	1,4	1,6	1,6	1,8	1,6	2,1	1,4	1,6	1,3	2,7	2,0	1,9	1,3	1,4	1,5	1,9	2,0	2,0	1,6	2,0	1,4	
	2012												2013											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>CE</b>	1,8	0,7	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,5	1,2	1,1	1,4	0,9	1,6	0,5	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8	0,8	2,0	0,8	1,7	1,4
<b>DE</b>	0,8	1,3	0,8	0,7	0,4	0,5	0,5	1,1	0,6	1,0	1,1	0,9	1,4	2,7	1,2	0,5	0,7	2,2	1,0	1,2	0,3	1,2	1,0	0,5
<b>FE</b>	2,6	2,0	1,7	1,6	1,2	1,4	1,4	1,6	1,8	2,2	2,5	1,8	3,0	3,2	1,9	1,3	1,6	3,1	1,8	2,0	2,3	2,0	2,6	1,8
	2014																							
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun																		
<b>CE</b>	0,8	1,0	1,7	1,4	1,7	1,4																		
<b>DE</b>	1,6	2,5	0,5	0,4	0,3	0,5																		
<b>FE</b>	2,3	3,4	2,2	1,8	1,9	1,9																		

## Resumen

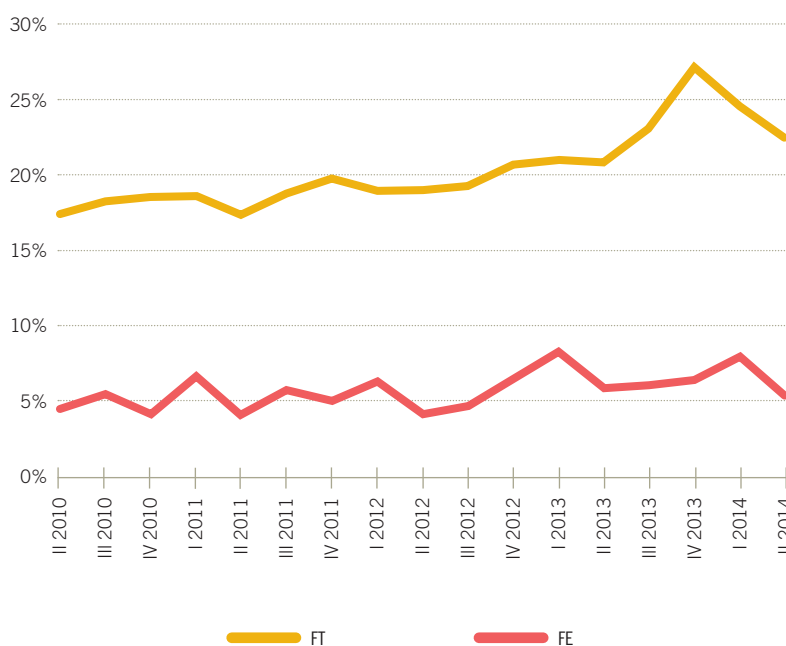
- Cada tres meses se crea una media de 3,4 nuevos empleos de cada 100.
- Hasta principios del 2012, desaparecía, cada tres meses, casi el 2% de los puestos de trabajo, tasa que ha aumentado hasta principio del 2014, llegando al 4,5%.
- Por tanto, algunos aumentos leves del dinamismo laboral se deben a una mayor destrucción de puestos de trabajo.
- En el último trimestre observado (II 2014), la tasa de destrucción ha sufrido una marcada parada.

## 4.3. META4 IDL

En la Figura 3 se muestra el FT registrado a través de las altas y bajas en el mercado laboral y el FE derivado de los procesos de expansión y contracción de las empresas,

donde se puede observar cómo ambos presentan una tendencia al alza que es más marcada en el caso del primero.

**Figura 3. FT y FE por trimestres**



La diferencia entre los dos flujos (FT – FE) constituye el IDL, representado en la Figura 4, que muestra **una tendencia ascendente a partir de los primeros meses del 2013 y que**

**sigue en la primera mitad del 2014.** Se indican con líneas verticales las fechas en que se han dado cambios relevantes en la regulación del mercado de trabajo (reformas laborales).

**Figura 4. El IDL por trimestres**



**Se trata de un aumento del movimiento de trabajadores** entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo que no son causa de la expansión o la contracción de las empresas. Son movimientos no dependientes directamente de la coyuntura económica, debidos a tres motivos principales. Primero, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro. Este movimiento se puede deber, a su vez, a dos razones: (a) que los empleados dejen voluntariamente su puesto para dedicarse a otras actividades profesionales, como puede ser el caso de un cambio de rol o un cambio de sector; o (b) que las empresas sustituyan a un trabajador para crecer en eficiencia. Segundo, las empresas experimentan continuos procesos de transformación que exigen modificaciones en su estructura productiva, lo cual requiere cambios de capital humano (por ejemplo, la reducción en un departamento a favor de la expansión de otro). Y el tercer motivo está relacionado con la evolución demográfica de las plantillas, que origina que parte de los trabajadores salgan del mercado laboral (por ejemplo, por jubilación) y sean sustituidos por otros.

Por ejemplo, si un trabajador decide dejar su puesto y es sustituido, se registrarán una baja y una alta sin que la empresa haya creado o destruido ningún puesto de trabajo. Una situación parecida se da cuando, al terminarse un contrato de duración determinada, la empresa decide prescindir

del trabajador y contratar a otro. No hay ni creación ni destrucción de puestos, pero sí una sustitución registrada por el IDL. Otro ejemplo de dinámicas del mercado de trabajo que se capturan gracias a este indicador sería una empresa que decide reforzar su departamento de I+D y reducir su esfuerzo en marketing, sin alterar el número total de empleados.

En nuestro estudio, el aumento del IDL se hace evidente a partir de principio del 2013. El valor del indicador a nivel trimestral para el periodo 2010-2012 es del 13%, y para el periodo entre el primer trimestre del 2013 y el segundo del 2014 es del 16%. A partir de principios del 2012, su valor es del 15% de media. Se observa así una coincidencia temporal con la entrada en vigor de las últimas dos reformas del mercado laboral de junio del 2011 y enero del 2012. Buscar una relación de causalidad entre las reformas y el aumento del indicador va más allá de los objetivos del presente informe, aunque los datos sugieren la posibilidad de que la entrada a régimen de los cambios normativos haya podido facilitar el aumento observado en el IDL.

Para interpretar el significado del IDL, podemos apuntar que un aumento del mismo en una economía en expansión es muestra de un mercado laboral más dinámico, donde los empleados encuentran oportunidades de mejorar su

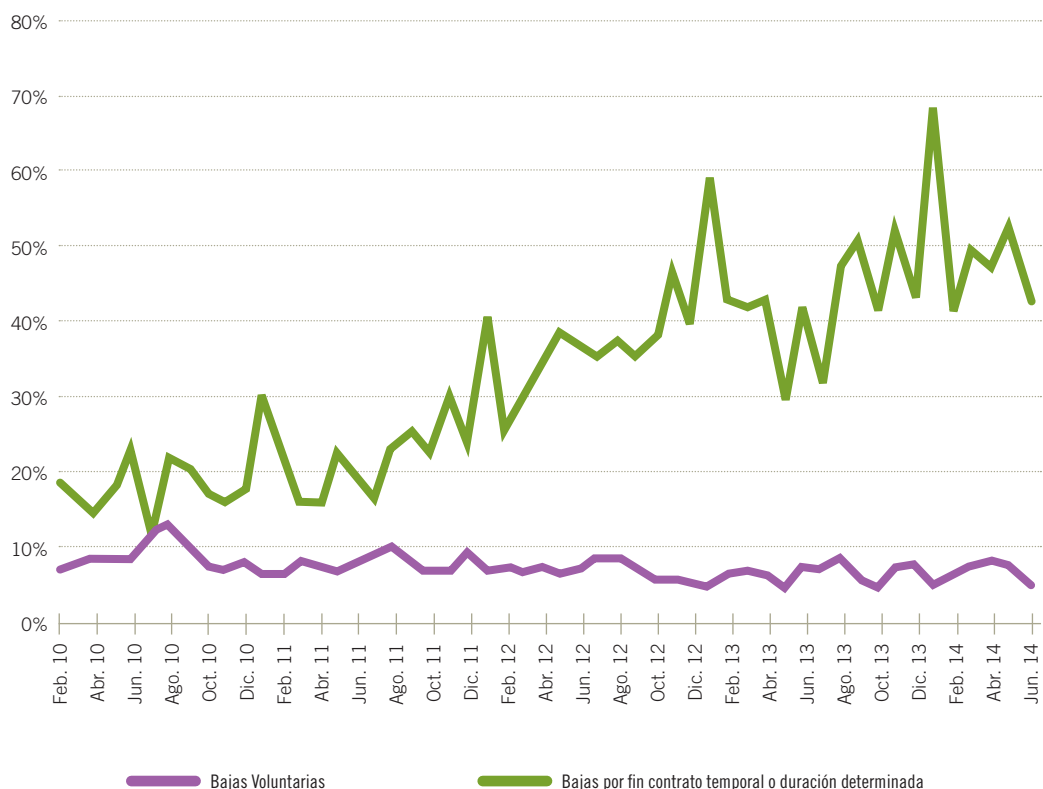
situación laboral; por tanto, es tarea de las empresas saber retener el talento. Por contraste, cuando el IDL crece en un mercado laboral estancado (como el actual) es indicativo de que las empresas buscan mayor flexibilidad de plantilla, utilizando, por ejemplo, un mayor porcentaje de contratos de duración determinada.

En otras palabras, un aumento del IDL puede indicar transformaciones positivas llevadas a cabo con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral o la productividad empresarial, abriendo también oportunidades en el mercado de trabajo. Sin embargo, también puede suponer una mayor inestabilidad laboral. Los resultados observados hasta este punto sugieren que recientemente las empresas y los trabajadores han empezado a tomar decisiones sobre el empleo, lo que se traduce en un mercado laboral más dinámico. En general, los resultados revelan que el mercado de trabajo ha empezado a dinamizarse a pesar del estancamiento de la economía. Por un lado, puede indicar mejoras de eficiencia y mayores posibilidades

para quienes estuvieran temporalmente excluidos. Por otro, puede deberse a una mayor precariedad, con una creciente rotación de plantillas y una escasa retención y formación de empleados.

Es importante analizar en qué medida el patrón observado se corresponde con los diversos fenómenos. Con este objetivo, la Figura 5 compara la evolución de las bajas por terminación de los contratos temporales con las bajas voluntarias<sup>10</sup> sobre el total de las bajas registradas<sup>11</sup>. Observamos que las bajas voluntarias han ido descendiendo en importancia (del 10% en el 2010 al 7% en el 2014). Se deduce que **los trabajadores no confían lo suficiente en la actual coyuntura como para dejar su puesto de trabajo** y buscar oportunidades mejores. Este valor parece haberse estabilizado a partir de principios del 2013. En particular, **la terminación de contratos temporales ha ganado relevancia a lo largo de todo el periodo observado**, llegando a representar hasta dos tercios del total de las bajas que se registran cada mes.

**Figura 5. Peso de las bajas voluntarias y bajas por fin de contrato de duración determinada sobre el total**

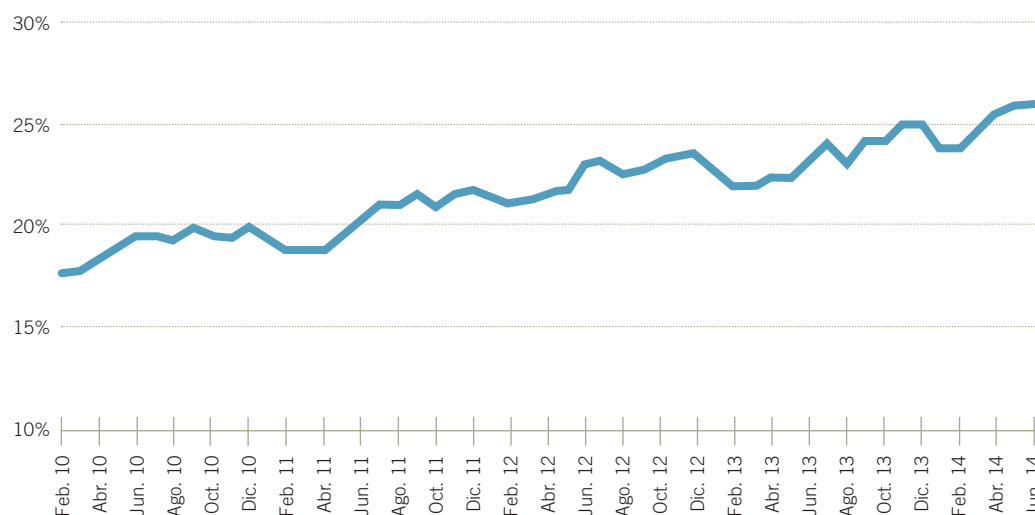


<sup>10</sup>La categoría **Bajas voluntarias** corresponde a los códigos “Dimisión/baja voluntaria”, “Baja por excedencia por cuidado de familiares” y “Excedencia por cuidado de hijos”.  
<sup>11</sup>Estas comprenden tanto las bajas de los contratos con duración inferior al mes (anteriormente, AB) como las bajas seguidas de renovaciones, hasta ahora no consideradas en tanto que no contribuyen al flujo de trabajadores.

Por tanto, la evolución del IDL y la evolución de la composición de las bajas sugieren que **existe una transformación en la política de personal de las empresas que hace que aumente la rotación del personal**, y cabe pensar que **dicho aumento se debe a la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente**. Asimismo, esta rotación puede corresponder a transformaciones en la relación contractual

entre trabajador y empresa, como, por ejemplo, el paso de un contrato temporal a uno indefinido, o de tiempo parcial a completo. Si observamos en la Figura 6 la evolución del peso relativo de los contratos de duración determinada, podemos apreciar que, tras un relativo estancamiento en el 2010 y la primera mitad del 2011, ese ha ido aumentando paulatinamente desde esa fecha.

**Figura 6. Contratos de duración determinada, porcentaje sobre el total**



La Figura 6 muestra un cambio de modelo durante el periodo observado en lo que concierne a las políticas de personal de las empresas. La proporción de plantilla con contratos más flexibles (temporales) ha ido en aumento. Los cambios descritos en las Figuras 5 y 6 ayudan a entender parte del aumento del comportamiento del IDL observado.

**En resumen, el mercado de trabajo descrito por nuestra base de datos ha pasado por un periodo de estancamiento, desde el 2010 hasta el 2012, en el cual tan solo la destrucción de empleos y las bajas mostraban signos de crecimiento. Desde el 2013, observamos un mercado**

**de trabajo más dinámico, con mayores tasas de entradas y salidas de trabajadores, realizadas a través de un aumento de los contratos de duración determinada. La tendencia se agudiza a partir del 2012, coincidiendo con la reforma laboral, aunque el análisis no nos permite hablar de causalidad.** Esta situación puede llevar a una mejora en la eficiencia de las empresas que iría de la mano de un mayor número de posibilidades de empleo para quien esté actualmente fuera del mercado laboral, a la vez que disminuye la expectativa de duración de las relaciones laborales. Por otro lado, la mayor flexibilidad puede convertir la precariedad en la única forma de acceso al mercado laboral.

## Resumen

- Ha aumentado el recambio de trabajadores: existe un mayor flujo de trabajadores no dependientes directamente de la coyuntura económica.
- Los trabajadores no confían lo suficiente en dicha coyuntura como para dejar su actual puesto de trabajo.
- Las empresas han aumentado la sustitución del personal, en gran parte debido a un aumento en la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente.

# 5.

## CONSIDERACIONES FINALES

Hemos utilizado una base de datos de casi 800 empresas privadas españolas, distribuidas en 21 grandes sectores, para analizar trimestralmente el dinamismo del mercado laboral a partir del flujo total de trabajadores, y la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas. Este análisis proporciona una información precisa sobre los movimientos dentro de esta parte del mercado laboral. Resumimos los resultados más destacados a continuación:

- El dinamismo laboral medido por el IDL ha ido aumentando desde el 2010 y con mayor fuerza desde principios del 2013; según nuestro índice, pasó de un valor trimestral de 12,5% a más del 16%.
- Se observa un aumento del dinamismo medido por el IDL que coincide con la entrada en régimen de las últimas reformas del mercado de trabajo.
- A lo largo del periodo analizado, de cada 100 empleados, casi 8 se han incorporado a su actual puesto de trabajo durante el último trimestre.
- Las altas han aumentado significativamente a partir de la segunda mitad del 2013.
- Las bajas han ido creciendo en importancia durante el periodo observado, mostrando un cambio de tendencia en el segundo trimestre del 2014.
- El mismo comportamiento se observa en la tasa de destrucción de empleos.
- A partir del 2012, los contratos de duración inferior a un mes han aumentado su peso sobre el total.
- Cada tres meses se crea una media de 3,4 nuevos empleos de cada 100.
- Hasta principios del 2012, desaparecía, cada tres meses, casi el 2% de los puestos de trabajo, tasa que ha aumentado hasta el 2014, llegando al 4,5% a principios de dicho año.
- Algunos aumentos leves del dinamismo laboral se deben a una mayor destrucción de puestos de trabajo.
- En el último trimestre observado (II 2014), la tasa de destrucción ha sufrido una marcada parada.
- Ha aumentado el recambio de trabajadores: existe un mayor flujo de trabajadores no dependientes directamente de la coyuntura económica.
- Los trabajadores no confían en dicha coyuntura lo suficiente como para dejar su puesto de trabajo.
- Las empresas han aumentado la rotación del personal, algo que parece deberse a un aumento en la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente.

**A WAY TO LEARN  
A MARK TO MAKE  
A WORLD TO CHANGE**

**Síguenos en**

 IESE Business School

 IESE Business School

 @IESEbs

 IESE



**Barcelona**

Av. Pearson, 21  
08034 Barcelona  
(+ 34) 93 253 42 00

**Madrid**

Camino del Cerro  
del Águila, 3  
28023 Madrid  
(+34) 91 211 30 00

**Nueva York**

165 W. 57th Street  
Nueva York  
NY 10019-2201 USA  
(+1) 646 346 8850

**Múnich**

María-Theresia-Straße 15  
81675 Múnich, Alemania  
(+49) 89 24 20 97 90

**São Paulo**

Rua Martiniano de  
Carvalho, 573 Bela Vista  
01321001 São Paulo, Brasil  
(+55) 11 3177 8221