

# Índice de Dinamismo Laboral

11ª edición

Octubre del 2019

Meta4 IDL



Datos del 2019

---

**Equipo investigador**

Marta Elvira  
Stefano Visintin  
(Universidad Camilo José Cela)

**Equipo Meta4**

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

El equipo investigador del IESE Business School agradece a Meta4 su patrocinio y 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.

Todo el material, ya sea en el grueso del texto o en los anexos, es de elaboración propia a no ser que se indique lo contrario.

# 1. Resumen ejecutivo

En este nuevo informe analizamos información mensual anonimizada recabada de un total cercano a 74.000 trabajadores pertenecientes a 214 empresas, con el objetivo de elaborar un índice de dinamismo laboral (IDL) y estudiar las características más relevantes de la evolución salarial durante el periodo comprendido entre enero del 2018 y julio del 2019.

La principal diferencia respecto de los anteriores informes relacionados con el Meta4 IDL radica en que el presente análisis tiene una frecuencia mensual, mientras que los anteriores eran trimestrales; este cambio de periodicidad permite una interpretación de los resultados más inmediata. Otra diferencia con respecto a los informes anteriores es que en este se analizan microdatos de salarios de trabajadores empleados en 17 sectores de actividad que abarcan desde la agricultura hasta el sector terciario.

El IDL se calcula a partir de dos componentes: el número de contratos dados de alta y de baja por parte de las empresas y la evolución del tamaño de sus plantillas. En particular, mide el peso de las altas y bajas que no son necesarias para cubrir las necesidades de ampliación o reducción de plantillas, es decir, volúmenes de rotación interna del total de las compañías en la base.

El dinamismo laboral actual, medido a través del indicador de Meta4 IDL, revela que, todos los meses, alrededor de 6 trabajadores de cada 100 están involucrados en un cambio o sustitución. Desde el punto de vista de la empresa, esto significa que, cada mes, el 3% de los puestos de trabajo son reemplazados por alguna de las razones indicadas anteriormente.

Este valor se ha mantenido relativamente constante desde principios del 2018 hasta julio del 2019. Asimismo, los datos sobre contrataciones, terminaciones y variaciones del tamaño de las empresas sugieren que, estas han vivido una etapa con un mercado laboral relativamente estable: una modesta creación de puestos de trabajo acompañada por unos niveles de rotación de las plantillas estables.

La posibilidad de acceder a datos salariales permite comprender con más profundidad este significativo aspecto del mercado laboral, ya que, en el ámbito de la gestión del talento, es importante para las empresas entender cómo se relaciona la evolución de su masa salarial con respecto al resto del mercado. Por ello, en el presente informe mostramos la evolución de los salarios de los trabajadores de las compañías incluidas en la muestra de forma agregada, distinguiendo diferentes percentiles de la distribución salarial. De este modo, este análisis describe tanto la evolución general de los salarios como las diferencias en dicha evolución para los trabajadores con mayores o menores retribuciones.

Los resultados muestran que la masa salarial de las empresas incluidas en la base de datos ha aumentado a lo largo del año 2018 y se ha estabilizado durante los primeros siete meses del 2019. Concretamente, el salario mediano ha crecido desde los —aproximadamente— 22.300 euros brutos anuales hasta los 25.000.

En una primera aproximación dirigida a descubrir eventuales relaciones entre la evolución de los salarios y el dinamismo del mercado laboral se observa que los salarios de los trabajadores con contratos indefinidos que son contratados cada mes son ligeramente superiores a los de empleados con contratos indefinidos que son cesados, lo que sugiere que la rotación, sea cual fuere su origen, lleva a un leve aumento de la masa salarial de las empresas. Sin embargo, esta relación no se observa al comparar los salarios de las altas y bajas de trabajadores con contrato temporal.

## 2. Introducción

Los datos del indicador Meta4 IDL se publicaron por primera vez en septiembre del 2014. Este indicador permite medir la movilidad del mercado de trabajo a través del índice de dinamismo laboral (IDL). El presente informe estudia el dinamismo usando datos relativos al periodo que abarca: desde el enero del 2018 hasta julio del 2019.

En este informe se introducen unos importantes cambios en la base de datos sobre la cual se calcula el IDL, si bien no ha variado la metodología utilizada para su cómputo. La base de datos empleada para calcular el indicador incluye empresas distribuidas sobre el total de la geografía española. En concreto, actualmente el estudio contiene información sobre 214 organizaciones pertenecientes a 38 grupos empresariales, que emplean a una media de 74.000 profesionales<sup>1</sup> relacionados con 17 grandes sectores. Dado que el número de trabajadores incluidos en la base ha ido creciendo durante el periodo observado, en julio del 2019 la misma contenía información de cerca de 78.000 trabajadores.

El IDL presentado en este informe es un índice que cuantifica el nivel de movilidad laboral mensual midiendo la renovación interna de las empresas cada mes. Se calcula a partir del flujo total de empleados, así como de la creación y destrucción de empleo por parte de las empresas, y permite medir el porcentaje de trabajadores y de puestos de trabajo que han experimentado algún cambio en su estatus laboral (alta o baja) que no se deba a la expansión o a la reducción del empleo en su compañía, sino a la sustitución de personal que tenga lugar dentro de la misma. Es decir, dichos cambios no se derivan de la expansión o la reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad del personal en las empresas.

Al igual que en informes anteriores, en primer lugar se describen los flujos de empleados y de puestos de trabajo que presentan las empresas objeto de estudio para, después, centrar la atención en el IDL.

La principal novedad del presente informe respecto de los anteriores es que, a partir de ahora, se analiza, en relación con la movilidad interna, otro de los aspectos más relevantes a la hora de estudiar el mercado laboral: la evolución de los salarios. Para ello, utilizamos los datos anonimizados de los salarios de los trabajadores que componen la base de datos con el fin de evaluar la evolución de la masa salarial de las empresas durante el periodo analizado.

Asimismo, el objetivo del presente y de los próximos informes es entender la relación entre la evolución de los salarios en las empresas y algunas estrategias de gestión del talento, en particular, con la rotación interna de las plantillas. Para ello, empezamos comparando los salarios de las nuevas contrataciones con los de los trabajadores dados de baja, con el fin de discernir si la sustitución de los trabajadores contribuye a la contención de salarios a nivel agregado.

---

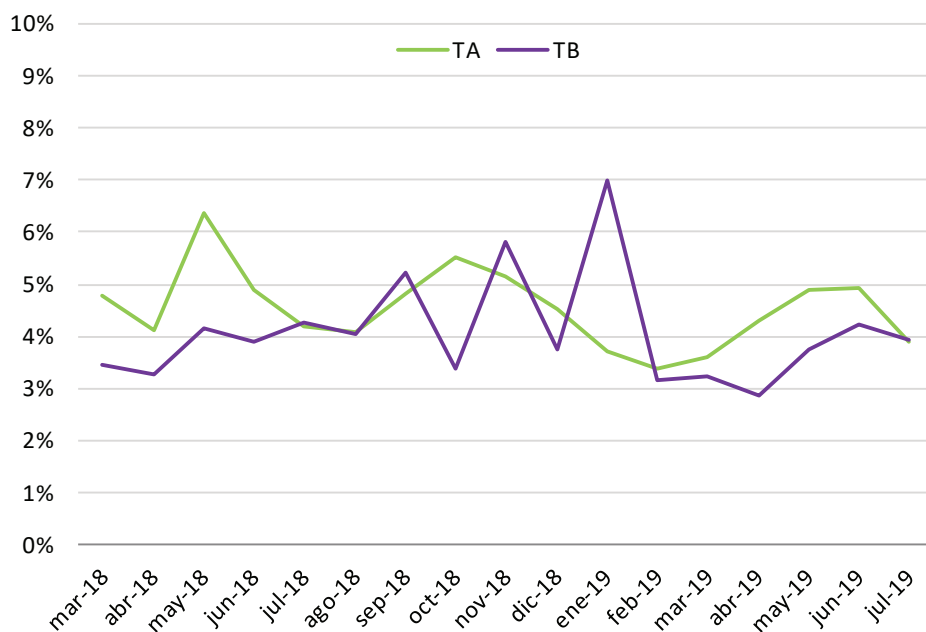
<sup>1</sup> El análisis se basa en información relativa al periodo comprendido entre enero del 2018 y julio del 2019. El número de trabajadores incluidos en la base de datos ha ido creciendo durante este tiempo desde los 68.000 que contenía en enero del 2018 hasta los cerca de 78.000 existentes en julio del 2019.

### 3. Indicadores de dinamismo laboral: flujos de empleados y puestos de trabajo

La contratación (medida por la tasa de altas [TA]) y el cese (medida por la tasa de bajas [TB]) ofrecen una aproximación inicial al dinamismo de las empresas presentes en nuestra base de datos durante el periodo observado, así como de su evolución más reciente.

Durante todo el año 2018 y la primera mitad del 2019, tanto la TA como la TB se han mantenido constantes, con pequeñas variaciones mensuales en torno a un nivel estable, sin tendencia al crecimiento o a flexiones. El valor alrededor del cual se mueven ambas tasas son similares: cerca de un 4% mensual. Es decir, por cada 100 empleados, las empresas de la base de datos suelen firmar 4,5 nuevos contratos al mes, mientras que las terminaciones de relaciones laborales se sitúan en torno a 4. Estos valores sufren de cierta volatilidad debido a efectos estacionales y a necesidades puntuales de las compañías, que hacen que las dos tasas varíen entre el 3% y el 7% mensual, aproximadamente. En la **Figura 1** es posible apreciar cómo estos efectos puntuales han afectado más a la TB en el periodo observado<sup>2</sup>.

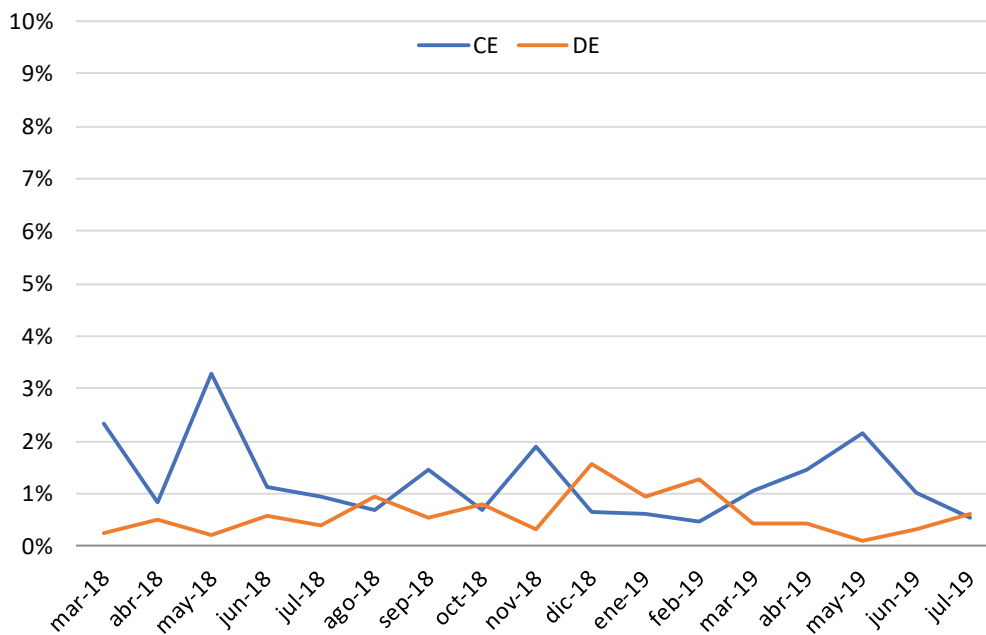
**Figura 1. Flujos de empleados (tasas de altas y bajas). Valores mensuales**



<sup>2</sup> La información utilizada para realizar el informe empieza en enero de 2018. Sin embargo, los flujos elaborados a partir de esta información que tienen en cuenta el efecto de las bajas comienzan su serie en marzo del mismo año.

Una parte de esas entradas y salidas de trabajadores se corresponden con el crecimiento de algunas empresas y a la reducción de plantillas de otras, respectivamente. Desde la perspectiva de una compañía, parte de las contrataciones cubre las necesidades de aumento de plantilla (en el caso de que aquella se encuentre en una fase de expansión) y parte de las terminaciones se lleva a cabo para reducir plantilla (en el caso de que aquella atravesase una fase de reducción de personal). Todos los meses hay empresas en estas distintas fases. Este fenómeno de crecimiento y destrucción contemporáneo de puestos de trabajo se refleja en la creación de empleo (CE) y la destrucción de empleo (DE) que puede observarse a continuación, en la **Figura 2**.

**Figura 2. Flujos de puestos de trabajo (creación de empleo [CE] y destrucción de empleo [DE]). Valores mensuales**

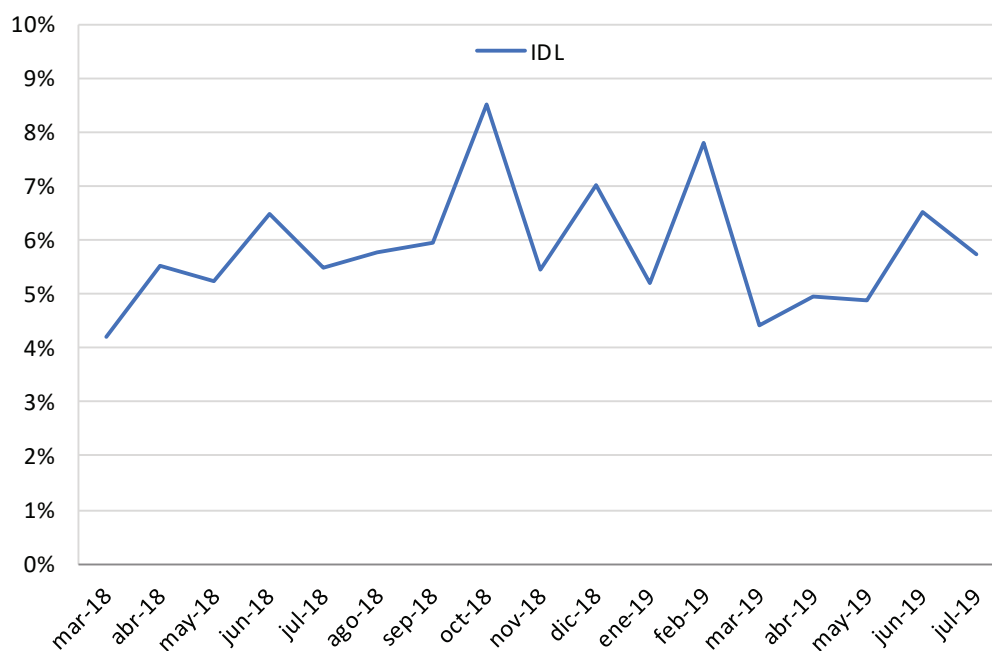


De media, las empresas en fase de expansión suman un crecimiento del empleo del 1,25% cada mes (línea azul). Por otro lado, las que restan empleo al reducir su plantilla en el último año y medio han contribuido a la destrucción de un 0,63% de los puestos de trabajo durante los meses observados (línea roja). Al analizar la evolución temporal de la CE y la DE en estas empresas, más allá de algunos meses puntuales en los cuales se pueden haber intensificado una u otra, volvemos a observar que ambos valores parecen estables. Se trata, pues, de un periodo con moderada y constante creación de puestos de trabajo.

Al comparar las dos figuras anteriores se advierte fácilmente que los volúmenes de altas y bajas representados en la primera superan los que se necesitarían para llevar a cabo el crecimiento y la reducción de plantillas que aparecen en la segunda: esto se debe a que las empresas experimentan rotación interna de sus trabajadores. Una parte de las altas y las bajas no se debe a las necesidades de ampliación o disminución de las plantillas, sino a las siguientes razones: (i) demográficas (trabajadores que se jubilan y son reemplazados); (ii) de cambio estructural interno (nuevos puestos que nacen a la vez que se desestiman otros), y (iii) de simple sustitución del trabajador (tanto por voluntad propia como de la empresa).

El IDL Meta4 mide exactamente el alcance de la rotación interna de las plantillas de las empresas y está representado en la **Figura 3**.

**Figura 3. Índice de dinamismo laboral (IDL)**



Los valores del IDL muestran que, todos los meses, alrededor de 6 trabajadores de cada 100 están involucrados en un cambio o sustitución. Desde el punto de vista de la empresa, esto significa que todos los meses 3 puestos de trabajo de cada 100 necesitan ser reemplazados por alguna de las razones indicadas.

Si observamos la evolución del índice, además de algunos picos puntuales, encontramos unos valores relativamente estables a lo largo del periodo analizado. Tan solo se percibe una ligera flexión del nivel de rotación de los trabajadores durante los primeros meses del 2019 respecto al 2018.

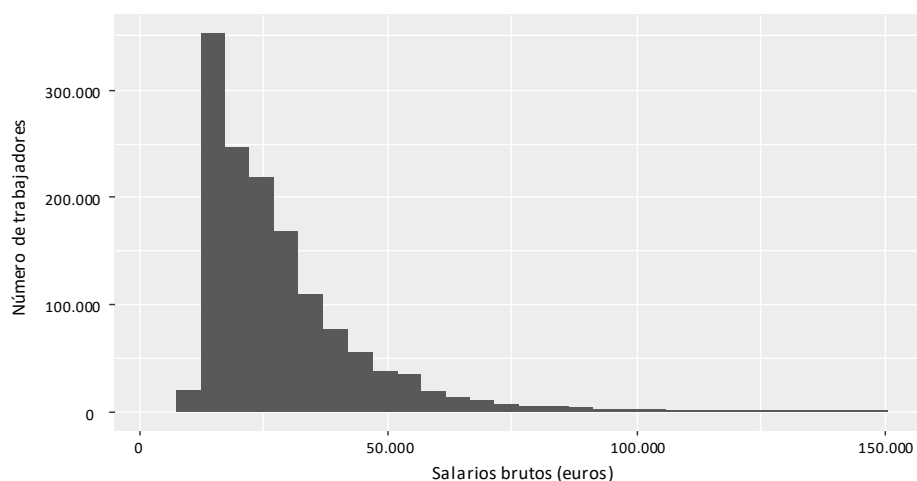
Los datos presentados hasta ahora sugieren que, entre principios del 2018 y julio del 2019, las empresas han vivido un periodo con un mercado relativamente estable: la modesta creación de puestos de trabajo ha ido acompañada por unos niveles de rotación de las plantillas estables. Es decir, durante esta etapa, el tamaño de las compañías ha sufrido solo ligeras variaciones con crecimientos y reducciones moderadas de plantillas a la vez que experimentaban una velocidad de rotación interna constante de alrededor de 3 puestos de trabajos por cada 100, a sustituir mensualmente.

## 4. Análisis mensual de la evolución salarial

La nueva información recogida para esta base de datos permite observar cuál ha sido la estructura y la evolución de los salarios de los trabajadores de las empresas incluidas en aquella durante el periodo comprendido entre enero del 2018 y julio del 2019, con el objetivo de analizar la relación entre las altas y bajas con la estructura salarial en las compañías y su evolución en el tiempo.

Comenzamos por una descripción de los datos salariales que aparecen a continuación en la **Figura 4** y en la **Tabla 1**, respectivamente. El salario mediano es, aproximadamente, de 25.000 euros brutos anuales, con una distribución sesgada hacia la izquierda, lo que significa que hay una gran cantidad de trabajadores con ingresos relativamente bajos (por ejemplo, como se indicaba anteriormente, la mitad de los trabajadores recibe salarios inferiores a los 25.000 euros brutos anuales) y tan solo algunos con salarios relativamente altos (menos del 10% de los trabajadores percibe 48.000 euros brutos anuales o más). Estos valores se refieren al periodo completo, es decir, al año 2018 y los primeros siete meses del 2019, como si en este periodo no hubiese habido cambios.

**Figura 4. Distribución de salarios (base anual), enero 2018 - julio 2019**



### Algunas consideraciones metodológicas

Nuestro análisis abarca únicamente la renta de trabajo de un número limitado de trabajadores dependientes (74.000 al mes, aproximadamente) y no considera otras formas de renta como la de los trabajadores autónomos o la del capital.

Para evitar las distorsiones provocadas por las diferentes frecuencias de pago (por ejemplo, 12 nóminas vs. 14 nóminas anuales), convertimos todos los salarios mensuales a su correspondiente bruto anual; también convertimos los salarios de los trabajadores a tiempo parcial (el 27% del total de trabajadores) a su correspondiente valor teórico a tiempo completo, para poder compararlos debidamente con los que realizan este último tipo de jornada. Finalmente, convertimos los salarios de los trabajadores dados de baja a lo largo del mes a su correspondiente valor teórico de mes completo, con el fin de poder compararlos debidamente con el resto de salarios.

Las últimas dos operaciones posiblemente sesguen hacia arriba las compensaciones presentadas en el presente informe.



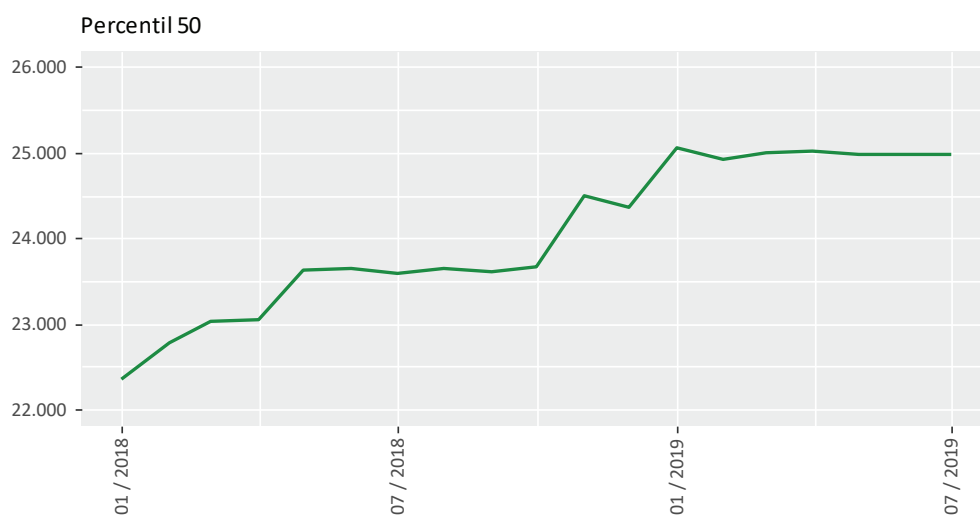
**Tabla 1. Valores de los percentiles (euros brutos anuales)**

| 10%    | 25%    | 50%    | 75%    | 90%    |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 14.290 | 16.837 | 24.066 | 33.867 | 48.094 |

Más relevante es todavía entender cómo han evolucionado los salarios en el tiempo. Por ejemplo, conocer si la retribución de los trabajadores ha crecido o ha disminuido durante el periodo de modesta creación de trabajo analizado, puede guiar a las empresas a decidir sus estrategias de gestión del talento.

Una manera sencilla de describir inicialmente la evolución de la masa salarial de nuestra base de datos es ver la evolución de la mediana de los salarios en los 19 meses considerados. La mediana divide a los trabajadores en dos grupos iguales: los que reciben un salario mayor y los que reciben un salario menor de dicho valor en cada momento. Por tanto, su evolución en el tiempo muestra la tendencia de los sueldos de los trabajadores en general.

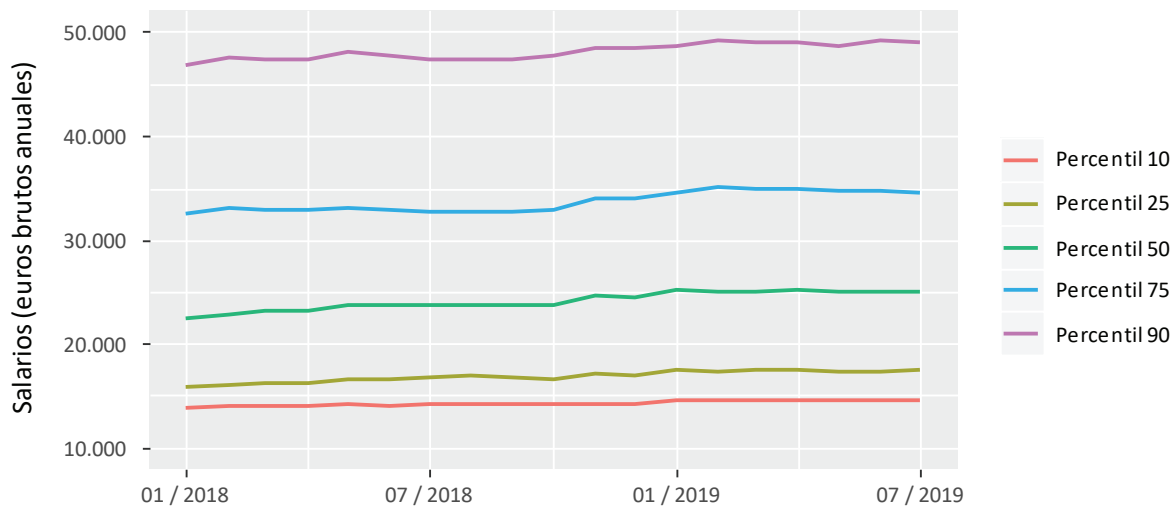
**Figura 5. Evolución del salario mediano (euros brutos anuales)**



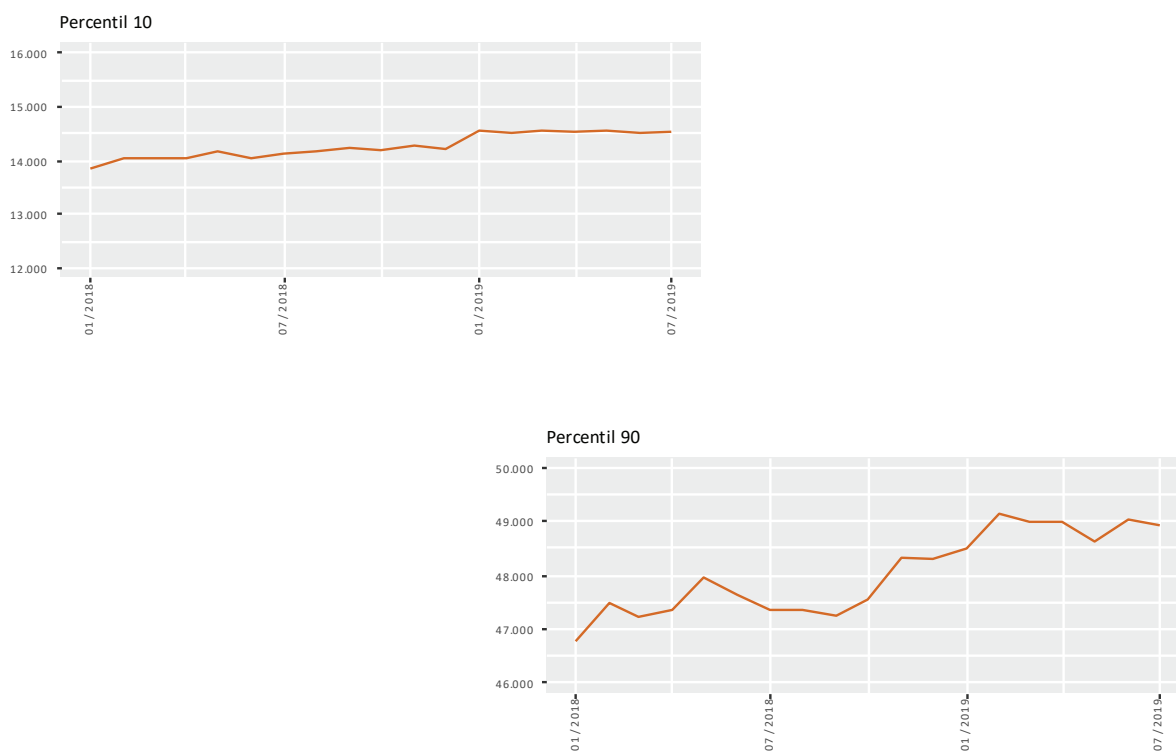
Tal como puede verse en la **Figura 5**, los salarios en la base de datos han ido creciendo durante el año 2018 para estabilizarse durante los primeros siete meses del 2019. Si a principios del 2018 el sueldo que divide los trabajadores en dos grupos de iguales dimensiones era de 22.300 euros brutos anuales, en diciembre del mismo año este valor se situaba en 25.000 euros brutos anuales, estabilizándose en el 2019.

Entrando en más detalle, analizamos si el aumento del salario mediano se debe principalmente a un crecimiento de los salarios más bajos (como resultado, por ejemplo, de incrementos en el salario mínimo interprofesional [SMI]) o si, por el contrario, es fruto de un aumento de los sueldos de la parte alta de la distribución. Para estudiarlo, a continuación, en la **Figura 6** y en la **Figura 7** presentamos la evolución del valor de cinco percentiles de la distribución salarial, concretamente los percentiles 10º, 25º, 50º (mediana), 75º y 90º.

**Figura 6. Evolución de los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90 de la distribución de los salarios (euros brutos anuales)**



**Figura 7. Comparación entre la evolución de los salarios correspondientes a los percentiles 10 (panel izquierdo) y 90 (panel derecho) de la distribución de los salarios**



En la **Figura 6** y en la **Figura 7** se puede observar que los salarios más bajos se han mantenido relativamente constantes a lo largo del 2018 y se han estancado durante el 2019, presentando un marcado aumento en correspondencia con el cambio de año. Posiblemente este aumento se deba al cambio normativo relativo al SMI; no obstante, el incremento total durante el periodo observado es modesto.

Por otro lado, los salarios más altos han ido creciendo (a diferente velocidad) durante el 2018 hasta febrero del 2019, para estabilizarse a partir de esta fecha. Este dato sugiere que los aumentos generales registrados son fruto, sobre todo, del crecimiento de los salarios más altos.

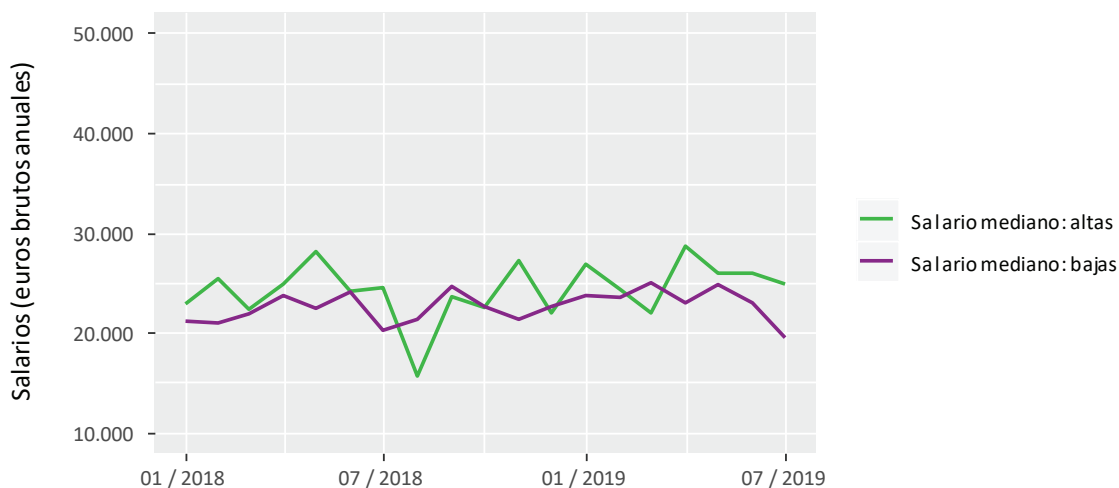
Resulta interesante para las empresas entender cuáles son los mecanismos que explican los incrementos de la base salarial descritos hasta ahora. Indudablemente, las variaciones salariales registradas en nuestra base de datos pueden deberse a múltiples razones y su investigación exhaustiva va más allá del alcance del presente informe. Por ahora, podemos abordar la relación existente entre los cambios en los salarios y algunos aspectos de la evolución del mercado laboral. Por ejemplo, con los datos disponibles podemos averiguar si la rotación descrita en el apartado anterior está relacionada con las variaciones salariales.

En particular, nos interesa ver si existe alguna relación entre la evolución de los salarios y los procesos de contratación, terminación, creación y destrucción de puestos de trabajo presentados en el apartado anterior. Cabe preguntarse si en el proceso de altas y bajas contemporáneas las empresas consiguen reducir su masa salarial o si, por el contrario, estos cambios presionan al alza sus costes de personal.

Para poder analizarlo, comenzamos por comparar la evolución del salario mediano de las nuevas contrataciones y el de los contratos que terminan.

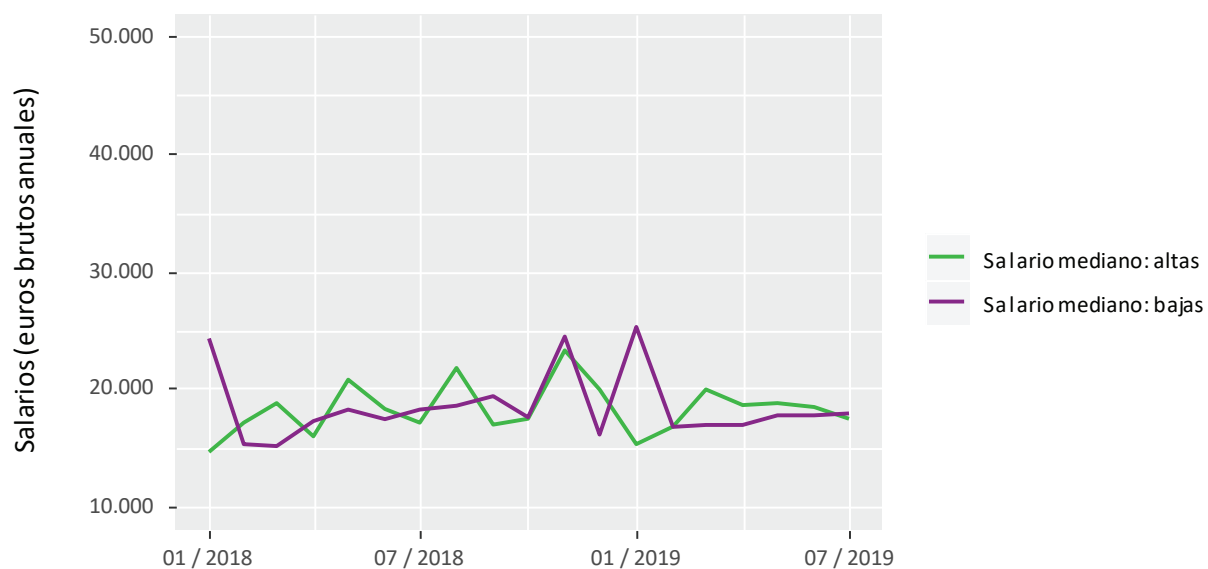
La **Figura 8** y la **Figura 9** muestran el valor mediano de los nuevos contratos (altas) y de los contratos terminados (bajas), tanto en el caso de los indefinidos (fijos) —**Figura 8**— como en el caso de los que son a tiempo determinado (temporales) —**Figura 9**—. En el caso de los contratos indefinidos, los salarios de los trabajadores son ligeramente superiores a los de los contratos terminados. Estos datos son compatibles con distintas explicaciones. Por un lado, puede que el nivel de productividad de los trabajadores de las empresas haya ido aumentando (asumiendo una relación positiva entre productividad y salario) a través de una sustitución de trabajadores menos productivos por parte de otros con mayores competencias. Por otro lado, es posible que, en un mercado laboral relativamente dinámico, los trabajadores obtengan trabajos con mejor retribución. En todo caso, la sustitución de trabajadores a tiempo indefinido parece asociada con un ligero aumento de la masa salarial en las empresas.

**Figura 8. Contratos indefinidos, evolución de los salarios medianos de los nuevos contratos y de los contratos que se terminan**



Respecto a los trabajadores que más contribuyen a la rotación de personal —los que tienen contratos a tiempo determinado (o temporales)—, la **Figura 9** muestra que los salarios medianos de los nuevos contratos y los de los contratos terminados poseen valores parecidos. Estos resultados sugieren que la rotación de trabajadores temporales no tiene un efecto relevante sobre la evolución de la masa salarial de las empresas.

**Figura 9. Contratos temporales, evolución de los salarios medianos de los nuevos contratos y de los contratos que se terminan**



A Way to Learn  
A Mark to Make  
A World to Change

Follow us

 IESE Business School

 IESE Business School

 iesebs

 iese

---

**Barcelona**

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

**Madrid**

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

**New York**

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

**Munich**

Maria-Theresia-Straße 15  
81675 Munich, Germany  
(+49) 89 24 20 97 90

**Sao Paulo**

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