

Índice de Dinamismo Laboral

14ª edición

Abril del 2022

CegidMeta4 IDL



Datos actualizados al primer trimestre del 2022.

Equipo investigador

Marta Elvira
Stefano Visintin
(Universidad Camilo José Cela)

Equipo CegidMeta4

Patricia Santoni
M^ª José Fraile
David Muñoz
Pedro Dávila
Guadalupe García-Soto

El equipo investigador del IESE Business School agradece a CegidMeta4 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

Este informe presenta la evolución del índice de dinamismo laboral (Cegid Meta4 IDL) y de los salarios, en el periodo comprendido entre enero del 2018 y marzo del 2022, a partir de los datos de 79.800 trabajadores pertenecientes a 241 empresas.

En ese espacio de tiempo, la economía española ha experimentado acontecimientos extraordinarios que han afectado, de forma inevitable, a las dinámicas del mercado laboral, algunas de las cuales se han podido observar gracias a los datos analizados y, en particular, ha sido posible comparar entre el dinamismo y los salarios antes y después de los distintos eventos.

A partir de la misma metodología utilizada en los últimos informes publicados (el último, en octubre del 2021), el presente análisis se basa en datos de frecuencia mensual, lo cual ayuda a interpretar los resultados con inmediatez. Al igual que en los informes precedentes, se analizan microdatos sobre los salarios de trabajadores en un total de 17 sectores de actividad con el objetivo de evaluar si existe una relación entre los ingresos y el dinamismo laboral.

A su vez, el periodo observado permite distinguir entre la situación previa y posterior a la crisis sanitaria creada por la pandemia de la COVID-19. En este sentido, se considera como previo el espacio temporal que abarca desde enero del 2018 hasta febrero del 2020 (ambos inclusive) y, como posterior, el que empieza en julio del 2020 y llega hasta marzo del 2022. Las fechas de febrero y julio del 2020 se han elegido teniendo en cuenta que el primer estado de alarma comenzó en marzo del 2020 y finalizó en junio del mismo año.

En cuanto al cálculo del IDL, este se realiza a partir de dos componentes: el número de contratos que las empresas dan de alta o de baja, y la evolución del tamaño de sus plantillas. En concreto, mide las altas y bajas que no son necesarias para cubrir las necesidades de ampliación o de reducción de plantilla, es decir, considera la rotación interna total de las compañías en la base de datos. Al respecto, es importante señalar que presentamos datos desestacionalizados, esto es, controlando los efectos característicos de cada mes.

Desde el punto de vista estructural, en el presente informe se comienza por analizar la evolución del dinamismo laboral en estos últimos años. Antes de la pandemia, este mostraba una ligera desaceleración iniciada el último trimestre del 2019. A continuación, la crisis sanitaria vivida en el 2020 y las medidas de contención adoptadas en consecuencia lo frenaron de forma especialmente dura. Tras los meses de medidas más estrictas, el dinamismo comenzó una senda de lenta recuperación durante el 2021 y, en los primeros meses del año en curso —2022—, sus niveles igualan a los registrados antes de la pandemia, si bien todavía no se han alcanzado los del 2018.

El IDL sugiere que, en marzo del 2022, una empresa de 100 empleados firmaba y finalizaba un total de 8 contratos con sus trabajadores (altas y bajas). De ellos, solo 3 responden a las necesidades de crecimiento o reducción de plantilla; la mayoría, es decir, los 5 restantes, son contratos firmados o finalizados debido a la rotación interna como consecuencia del dinamismo laboral.

Al observar la evolución en detalle, se aprecia que el IDL se mantiene más o menos constante desde mediados del 2018 hasta septiembre del 2019: alrededor del 6% de los trabajadores de forma mensual. Según los datos recabados, el dinamismo laboral empieza a descender en el último trimestre del 2019 hasta reducirse al 2% mensual entre abril y junio del 2020, momento en el que da inicio una lenta recuperación que se ha mantenido constante hasta marzo del 2022, cuando el IDL se ha situado alrededor del 5%.

Por su parte, los datos de variación en el tamaño de las empresas sugieren conclusiones interesantes. Así, se percibe que tanto la crisis como la lenta recuperación económica posterior a los meses en los que se aplicaron las medidas de contención más duras no han tenido un efecto a medio plazo sobre el tamaño organizacional, si no se consideran los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE); sin embargo, sí lo han tenido sobre la rotación de plantillas que mide el IDL. Este indicador reacciona de forma rápida a las variaciones del ciclo económico.

El acceso a datos salariales permite profundizar en su relación con el dinamismo laboral a lo largo del tiempo. Entender la evolución de la masa salarial de las empresas respecto del resto del mercado resulta esencial para estas en lo relativo a la gestión del talento. Por ello, este informe presenta, de forma agregada, la evolución salarial de los trabajadores de las compañías incluidas en la muestra, así como las diferencias en dicha evolución para los que tienen una mayor o menor retribución. Al final, se calculan y evalúan para cada mes los valores de dinamismo laboral medio y de salario mediano para las 241 empresas mencionadas, que suman una media de 79.800 trabajadores.

A su vez, el estudio de los datos salariales confirma la excepcionalidad de algunos meses durante el periodo observado. Los resultados muestran que la masa salarial de las empresas incluidas en la base de datos aumentó a lo largo del 2018 y el 2019. El año 2020 comenzó con moderación salarial y experimentó un descenso pronunciado hasta el mes de julio, seguido de una recuperación en agosto y septiembre. Finalmente, los últimos meses del 2020, todo el 2021 y el principio del 2022 son una etapa de moderación salarial; en concreto, el salario mediano creció entre el 2018 y el 2019 desde unos 23.000 hasta casi 27.000 euros brutos anuales, descendió hasta los 25.000 en verano del 2020 y se ha asentado alrededor de los 26.000 desde septiembre del 2020 hasta la actualidad.

Un análisis inicial de la relación entre salarios y dinamismo laboral centrado en los salarios medianos de las nuevas incorporaciones y de los contratos terminados arroja luz acerca de si este se utiliza por parte de las empresas como instrumento de moderación salarial. Al respecto, se observa que, en condiciones normales, las compañías de la base de datos aprovechan la rotación de las plantillas para mantener la masa salarial. Sin embargo, en el periodo comprendido entre la primavera del 2020 y la del 2021, los salarios medianos de las altas fueron sensiblemente inferiores a los de las bajas. Al saber que la mayoría de estos cambios se deben a la rotación del personal, podemos intuir que el dinamismo puede haber sido un instrumento para la moderación salarial puesto en marcha por las empresas durante la difícil etapa de crisis sanitaria.

2. Introducción

Los datos del indicador Cegid 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 utiliza datos relativos al plazo comprendido entre enero del 2018 hasta marzo del 2022, ambos incluidos, para estudiar el dinamismo.

La base de datos empleada para calcular dicho indicador incluye empresas repartidas por toda la geografía española y contiene información sobre un total de 241 pertenecientes a 42 grupos empresariales, que operan en 17 grandes sectores y emplean a un total de 79.800 profesionales. Dado que esta última cifra se ha incrementado durante el periodo de observación, en marzo del 2022 la base de datos llega a contener información de más de 82.500 trabajadores.

El IDL cuantifica el nivel de movilidad laboral mensual, midiendo la renovación interna de las empresas cada mes. Su cálculo se efectúa a partir del flujo total de trabajadores, así como de la creación y destrucción de empleo por parte de las compañías, de modo que permite medir el porcentaje de empleados y de puestos de trabajo que han experimentado algún cambio en su estatus laboral (alta o baja) sin que este se deba a la expansión o la reducción del empleo en su empresa, sino que sea fruto de la sustitución de personal; es decir, que no se derive de la expansión o reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad. Esta es, por encima de su creación o destrucción, la principal causa de cambios en los puestos de trabajo.

Al igual que en informes anteriores, la información expuesta en esta edición recoge, en primer lugar, los flujos de empleados (altas y bajas) y de puestos de trabajo (creación y destrucción) en las empresas estudiadas; a continuación, la atención se centra en el IDL.

En cuanto a los datos analizados, estos abarcan los recogidos entre principios del 2018 y marzo del 2022, lo cual permite observar la evolución de los indicadores del comportamiento del mercado laboral mencionados anteriormente (flujos de empleados y de puestos de trabajo e IDL) durante un espacio de tiempo muy particular, caracterizado por la excepcional crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Al respecto, en nuestros análisis, distinguimos tres periodos: precrisis, que comprende desde enero del 2018 hasta febrero del 2020; crisis, desde marzo del 2020 hasta junio del mismo año; y poscrisis, desde julio del 2020 hasta marzo del 2022, último mes con datos disponibles. En el caso de los meses de febrero y julio del 2020, cabe señalar que se han elegido como final del periodo precrisis, en el primero de los casos, y como comienzo del periodo poscrisis, en el segundo, teniendo en cuenta que el primer estado de alarma dio comienzo en marzo de 2020 y finalizó en junio del mismo año.

Además de las perspectivas pre y pospandemia sobre el dinamismo de los contratos reflejadas en el presente informe, este profundiza en temas como la evolución a lo largo del tiempo de los salarios que componen nuestra base de datos y la relación del IDL con dicha evolución. Para ello, se utilizan los datos anonimizados procedentes de las nóminas de los empleados con el fin de evaluar la evolución de la masa salarial de las empresas durante el periodo observado.

El objetivo de estos informes es mostrar la relación entre la evolución de los salarios en las empresas y algunas estrategias de gestión del talento, en especial, la rotación interna de las plantillas. Para ello, se comparan los salarios medianos de los contratos dados de alta con los de los contratos finalizados y se investiga si el dinamismo puede ser un instrumento para la moderación salarial.

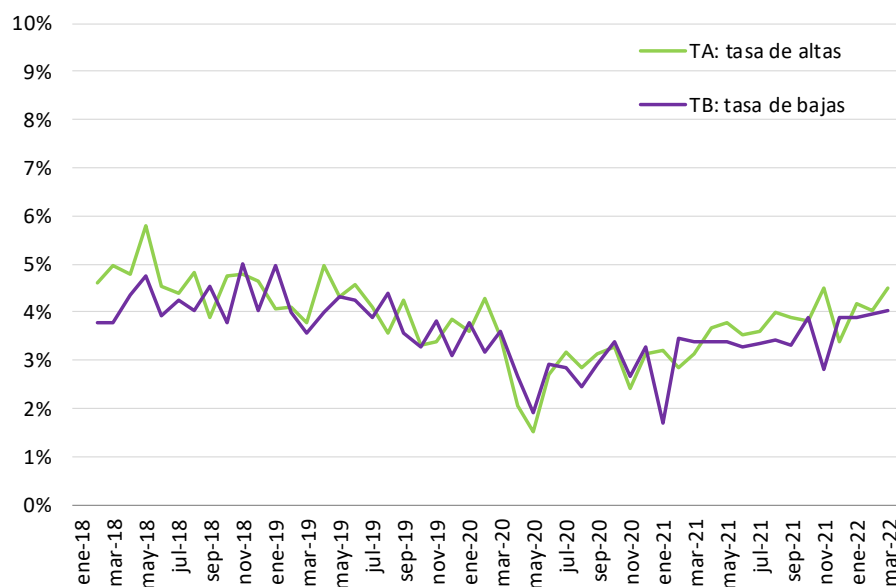
3. Dinamismo laboral: flujos de empleados y puestos de trabajo

La contratación —medida con la tasa de altas (TA)— y el cese —medido con la tasa de bajas (TB) — ofrecen una aproximación inicial al dinamismo de las empresas incluidas en la base de datos. Al respecto, es importante tener en cuenta que los datos presentados están desestacionalizados.

En el periodo anterior a la crisis sanitaria, es decir, entre enero del 2018 y febrero del 2020, tanto la TA como la TB muestran una ligera tendencia decreciente. De media, el valor de ambas es similar: el 4,3% y el 4% mensuales, respectivamente, en dicha etapa. Esto significa que, antes de esa crisis, las empresas de la base de datos, por cada 100 empleados, firmaron un promedio de 4,3 nuevos contratos al mes, mientras que las terminaciones de relaciones laborales se situaron en torno a 4. Estos valores experimentan cierta volatilidad debido a necesidades esporádicas de las compañías, que hacen que ambas tasas varíen entre el 4% y el 6% mensual. La **Figura 1** muestra cómo estos efectos puntuales influyen más en la TB que en la TA durante el espacio de tiempo observado¹.

En ella, es posible ver con claridad los efectos de la pandemia y de sus medidas de contención, como el confinamiento, entre febrero y julio del 2020, que tuvieron como consecuencia una clara reducción puntual tanto de las contrataciones como de los ceses.

Figura 1. Flujos de empleados

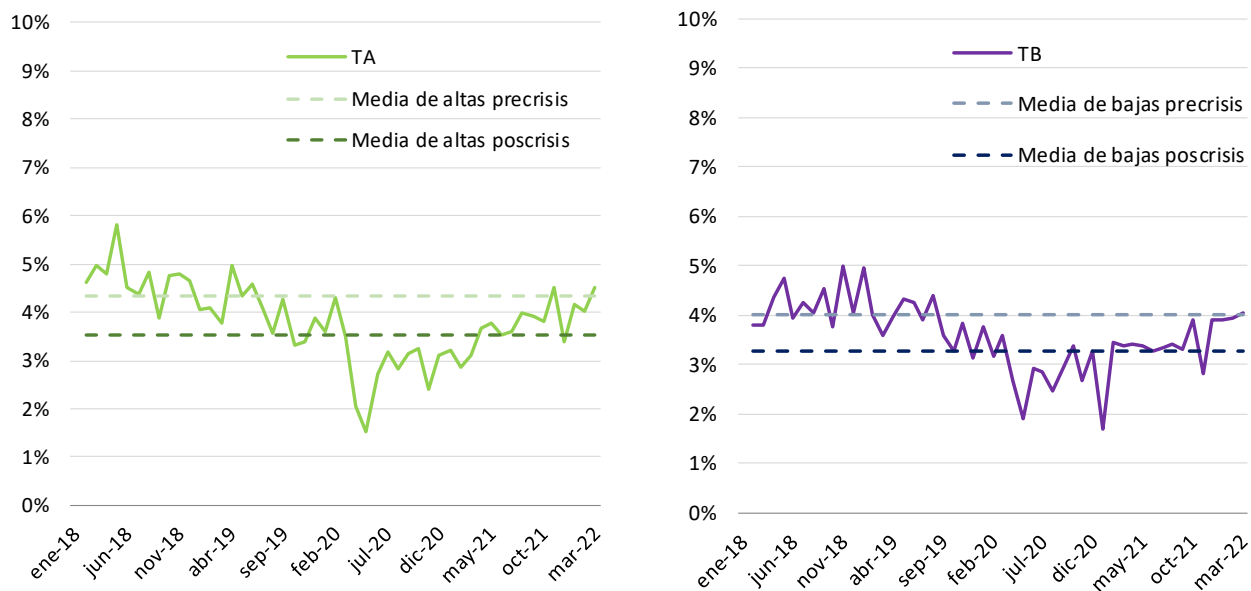


Nota: Valores mensuales desestacionalizados.

¹La información utilizada para redactar el presente informe empezó a recabarse en enero del 2018. Sin embargo, los flujos elaborados a partir de esta que tienen en cuenta el efecto de las bajas comienzan su serie en marzo.

A partir de julio del 2020, los niveles de contratación y cese empezaron a recuperarse, si bien se mantuvieron bastante por debajo de los valores registrados antes de la pandemia. En concreto, entre ese mes y marzo del 2022, se produjo una media aproximada de 3,5 altas por cada 100 empleados, mientras que la media de bajas registrada fue de 3, lo cual supone un nuevo contrato y un cese menos al mes, por cada 100 trabajadores, con respecto al periodo precrisis (véase la **Figura 2**). Estos valores se mantuvieron en las contrataciones hasta la primavera del 2021, cuando se apreció el comienzo de una tendencia creciente, que, en el caso de las bajas, arrancó en otoño del mismo año.

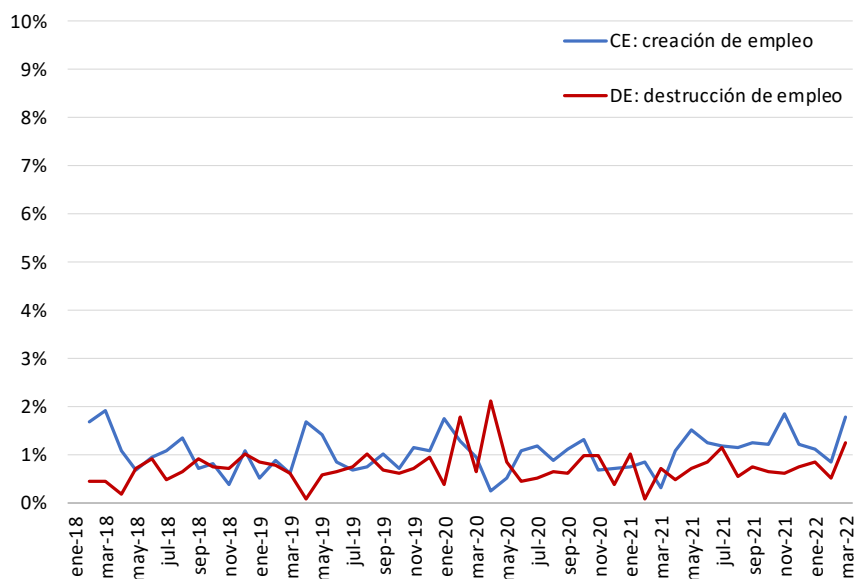
Figura 2. TA y TB con valores medios prepandemia y pospandemia



Nota: Valores mensuales desestacionalizados.

En general, las entradas de trabajadores corresponden al crecimiento de las empresas y las salidas tienen que ver con reducciones de plantilla. Desde la perspectiva de las compañías, parte de las contrataciones cubren las necesidades de aumento de esta (empresas en fase de expansión), mientras que parte de las terminaciones buscan reducirla (empresas en fase de reducción de personal); todos los meses hay compañías en alguna de estas fases. En la **Figura 3**, se muestra este fenómeno de crecimiento y destrucción simultáneos de puestos de trabajo reflejado en la creación de empleo (CE) y en la destrucción de empleo (DE), respectivamente.

Figura 3. Flujos de puestos de trabajo: CE y DE



Nota: Valores mensuales desestacionalizados.

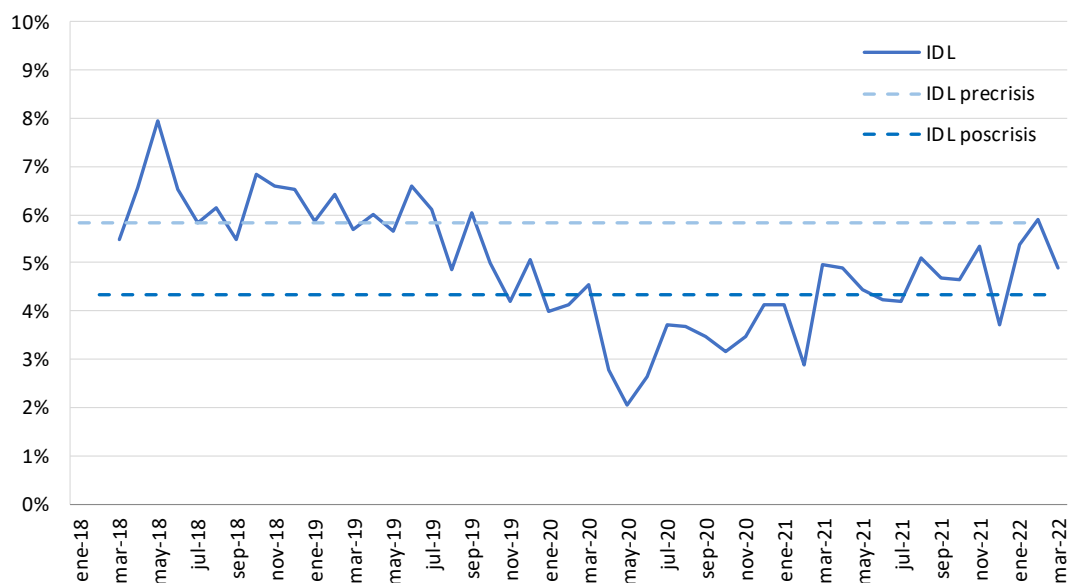
Así, es posible observar que, de media, las empresas en fase de expansión suman un crecimiento del empleo del 1% mensual (línea azul) y las que lo restan, al reducir su plantilla, desde principios del 2018 hasta marzo del 2022, contribuyen a la destrucción de un 0,73% de los puestos de trabajo (línea roja). A su vez, al analizar la evolución temporal de la CE y la DE, en ellas se ve con claridad el elevado nivel de destrucción y el bajo de creación de puestos de trabajo en abril del 2020, con un retorno hacia cifras de periodos anteriores a partir de junio del mismo año.

Al comparar el periodo prepandémico con el pospandémico, no se perciben cambios relevantes en los patrones de crecimiento y reducción de plantillas de las empresas, sin embargo, en este punto es preciso señalar que, en nuestra base de datos, no se contabilizan los contratos suspendidos temporalmente. Con esta consideración, podemos ver que la crisis sanitaria no ha tenido efectos a medio plazo sobre los procesos de expansión y reducción de plantilla de las empresas analizadas, aunque, desde la primavera del 2021 hasta la actualidad, las empresas de la base muestran un patrón de crecimiento algo más sostenido que en el pasado.

A su vez, al analizar las figuras relativas a las altas y bajas con las que se muestran la CE y la DE, se advierte con facilidad que sus volúmenes superan los que se necesitarían para llevar a cabo el crecimiento y la reducción de plantillas: esto se debe a que las empresas experimentan rotación interna de trabajadores. La mayoría de las altas y las bajas no responden a las necesidades de ampliación o reducción de las plantillas, sino a razones (1) de cambio estructural interno (nuevos puestos que nacen, a la vez que desaparecen otros), (2) de simple sustitución del trabajador (tanto por voluntad propia como de la empresa) y (3) demográficas (trabajadores que se jubilan y son reemplazados).

El Cegid Meta4 IDL mide, precisamente, el alcance de la rotación interna de las plantillas de las empresas; se muestra en la **Figura 4**.

Figura 4. IDL



Nota: Valores mensuales desestacionalizados.

En marzo del 2022, una empresa de 100 empleados firmaba y terminaba 8 contratos con sus trabajadores (altas y bajas). De ellos, solo 3 se debían a las necesidades de ampliación o reducción de plantilla. La mayoría —esto es, los 5 restantes— son contratos que se firman o finalizan a raíz de la rotación interna, fruto del dinamismo laboral.

En el periodo de prepandemia, los valores del IDL se mantuvieron relativamente constantes desde el 2018 hasta septiembre del 2019, en torno al 5,8% mensual. Es decir, cerca de 6 de cada 100 trabajadores habrían sido parte de un cambio o una sustitución. Desde el punto de vista de los puestos de trabajo, el reemplazo, cada mes, fue de 3 de cada 100 por alguna de las razones indicadas en el párrafo anterior.

En el último trimestre del 2019 dio comienzo un descenso del IDL, que llegó al 4,1% en febrero del 2020. En el periodo abril-junio del mismo año, el dinamismo que mide este indicador se redujo de manera considerable hasta el 2% mensual (mayo del 2020). Durante esos meses, de promedio, tan solo llegó a reemplazarse un puesto de cada 100 en alguna de las empresas. Finalmente, entre julio del 2020 y marzo del 2022 se registró una lenta recuperación del índice, con una media del 4,3%.

Los datos recopilados hasta ahora sugieren que en el espacio de tiempo comprendido entre julio del 2020 y marzo del 2022 existe una lenta pero constante recuperación del dinamismo en el mercado laboral. La modesta creación de puestos de trabajo fue acompañada por unos niveles ligeramente crecientes de rotación de las plantillas.

Si bien los niveles actuales de dinamismo medidos por el IDL son similares a los anteriores a la crisis sanitaria, siguen siendo menores que los observados entre el 2018 y la primera mitad del 2019.

Asimismo, es interesante notar que las pautas de CE y DE se mantienen estables de manera relativa en el tiempo, mientras que las rotaciones, medidas por el IDL, parecen reflejar los movimientos del ciclo económico. Esto sugiere que, posiblemente, las aceleraciones y desaceleraciones de la coyuntura tienen más efecto sobre las rotaciones que sobre la efectiva CE y DE.

4. Análisis mes a mes de la evolución salarial

La información sobre las empresas recogida en la base de datos permite observar la estructura y la evolución de los salarios de los trabajadores durante el periodo comprendido entre enero del 2018 y marzo del 2022 y, así, estudiar la tendencia en el tiempo de la masa salarial y su relación con las altas y bajas laborales.

Algunas consideraciones metodológicas

El análisis incluye solo la renta de trabajo por cuenta ajena de un número limitado de empleados (79.800 al mes, aproximadamente), no otras formas de renta como la de los autónomos o la del capital.

Para evitar distorsiones fruto de las diferentes frecuencias de pago (por ejemplo, 12 nóminas anuales versus 14), se convierten todos los salarios a su correspondiente bruto anual. Además, se traducen los salarios de los trabajadores a tiempo parcial (el 25% del total de empleados) a su equivalente a tiempo completo, lo que permite compararlos con independencia de la jornada laboral. Asimismo, los salarios de los trabajadores dados de alta o baja a lo largo del mes se convierten a su correspondiente valor teórico de mes completo con el fin de poder compararlos correctamente con el del resto de trabajadores. Al respecto, cabe señalar que es probable que las dos últimas operaciones sesguen al alza las retribuciones presentadas en este informe.

4.1 Evolución de los salarios

Los datos más recientes sobre la evolución salarial sugieren que estamos experimentando un momento de moderación. A modo de introducción, la **Figura 5** y la **Tabla 1** reflejan los datos salariales del último mes disponible, esto es, marzo del 2022. Tal como puede observarse, el salario mediano es de, aproximadamente, 25.500 euros brutos anuales, con una distribución sesgada hacia la izquierda, lo que indica que hay muchos trabajadores con ingresos más bien bajos (en concreto, el valor del percentil 25 señala que una cuarta parte de estos reciben salarios inferiores a los 18.000 euros brutos anuales) y pocos con salarios relativamente altos (menos del 10% percibe 50.909 euros brutos anuales o más). Si se comparan estos valores con los de hace un año, es decir, marzo del 2021, es posible detectar un ligero incremento en los más bajos y un estancamiento en los medianos y altos.

Figura 5. Distribución de salarios (base anual), marzo del 2022

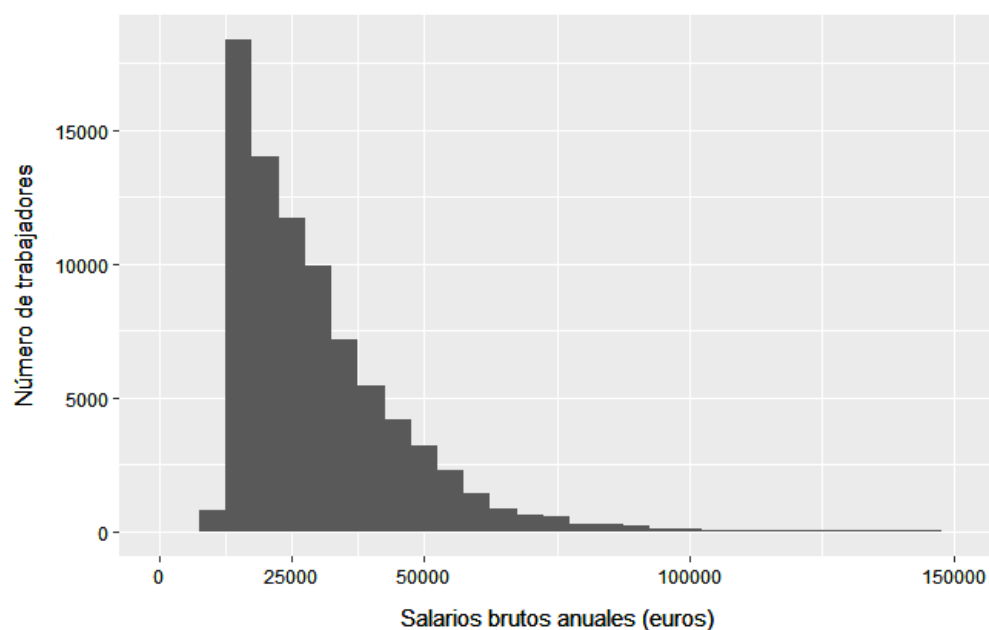


Tabla 1. Valores de los percentiles en septiembre del 2021

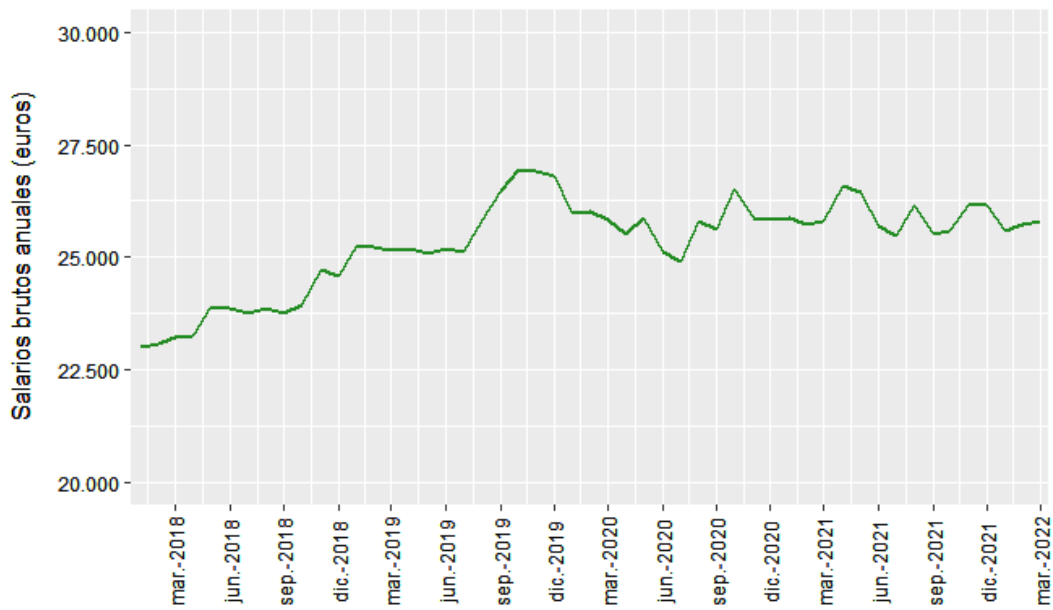
En euros brutos anuales, y variación respecto a marzo del 2021 entre paréntesis

10%	25%	50%	75%	90%
14.686 (+3,1%)	17.793 (+3,7%)	25.500 (0,0%)	37.096 (-1,6%)	50.909 (-1,0%)

Detectar tendencias, es decir, conocer cómo han ido evolucionando los salarios, así como observar si la retribución de los trabajadores crece o disminuye durante el periodo analizado, resulta preciso para entender las estrategias de gestión del talento por parte de las empresas. Al respecto, una forma sencilla de comenzar a describir la evolución de la masa salarial de la base de datos consiste en analizar la mediana de los salarios desde enero del 2018 hasta la actualidad. Dado que la mediana divide a los trabajadores en dos grupos iguales, esto es, los que perciben un salario mayor y los que reciben uno menor respecto a dicho valor en cada momento, su evolución en el tiempo muestra la tendencia salarial general.

En la **Figura 6**, se observa que los salarios crecieron durante el año 2018 hasta principios del 2020. A continuación, fruto de la crisis sanitaria y las restricciones subsecuentes, entre febrero y julio del 2020, se detecta un descenso salarial que invierte su tendencia entre agosto y septiembre del 2020. Desde entonces, los salarios se han mantenido estables.

Figura 6. Evolución del salario mediano en las empresas estudiadas



A partir del 2020, se observa moderación salarial. Los cambios en los salarios, a pesar de ser menos evidentes que los experimentados por el IDL, evidencian un periodo excepcional en el mercado de trabajo. Si antes de la pandemia los sueldos mostraban una pauta creciente, pasando de los 23.000 euros brutos anuales registrados a principios del 2018 a los 27.000 euros de finales del 2019, el sueldo mediano se ha mantenido ligeramente por debajo de los 26.000 euros desde agosto del 2020 hasta la actualidad.

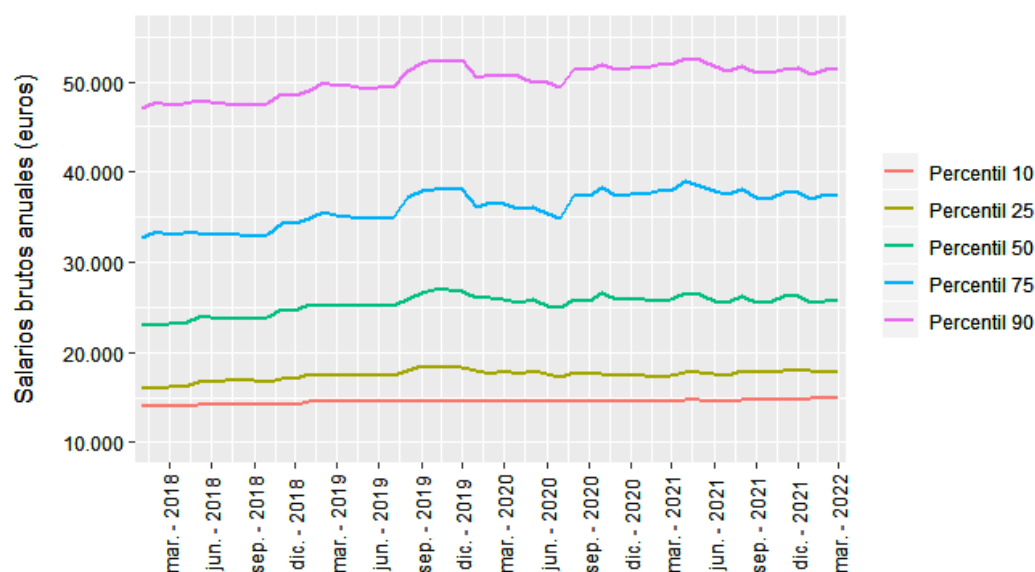
El análisis en detalle de los cambios salariales de acuerdo a diferentes niveles de ingresos se refleja en la **Figura 7**, que recoge la evolución del valor de 5 percentiles de la distribución salarial, en concreto, la de los percentiles 10, 25, 50 (mediana), 75 y 90. Este análisis permite investigar si los cambios se deben sobre todo a los salarios más bajos (como resultado, por ejemplo, de incrementos en el salario mínimo interprofesional [SMI]) o si resultan de variaciones en los sueldos altos de la distribución.

Así, en la **Figura 7**, se puede observar que los salarios más bajos experimentan cambios, como es esperable, en respuesta a normativas relativas al SMI, esto es, en enero del 2019, septiembre del 2021 y enero del 2022. A diferencia de la modestia de sus cambios, en el caso los salarios más altos se produce crecimiento (a diferente velocidad) durante el 2018 y hasta febrero del 2019 para pasar a estabilizarse hasta finales de año —momento en el que experimentaron un incremento muy marcado—. A continuación, el 2020 representa el comienzo de la moderación de estos, que tocaron su mínimo en julio de ese año, para recuperarse en los meses de agosto y septiembre, y mantenerse estables desde entonces hasta marzo del 2022, último mes con datos disponibles.

4.2 IDL y salarios

La comprensión de los mecanismos que explican los cambios en los costes laborales y la vinculación entre las políticas de capital humano de las empresas respecto al dinamismo y la evolución de los salarios es importante. Al respecto, cabe preguntarse si (a) las políticas de gestión del personal que

Figura 7. Evolución de los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90 de la distribución de los salarios



apuestan por un fuerte dinamismo pueden relacionarse con valores relativos de salarios y (b) el dinamismo puede ser un instrumento para la moderación salarial.

Aquí, es preciso recordar que este simple análisis se lleva a cabo con intenciones puramente descriptivas y que la limitación temporal de los datos impide, por ahora, un análisis de causalidad. Además, las diferencias salariales registradas en la base de datos pueden deberse a múltiples razones y una investigación exhaustiva va más allá de objetivo del presente informe. Por ahora, exploramos la relación existente entre los salarios y la política empresarial a la hora de retener y gestionar el talento.

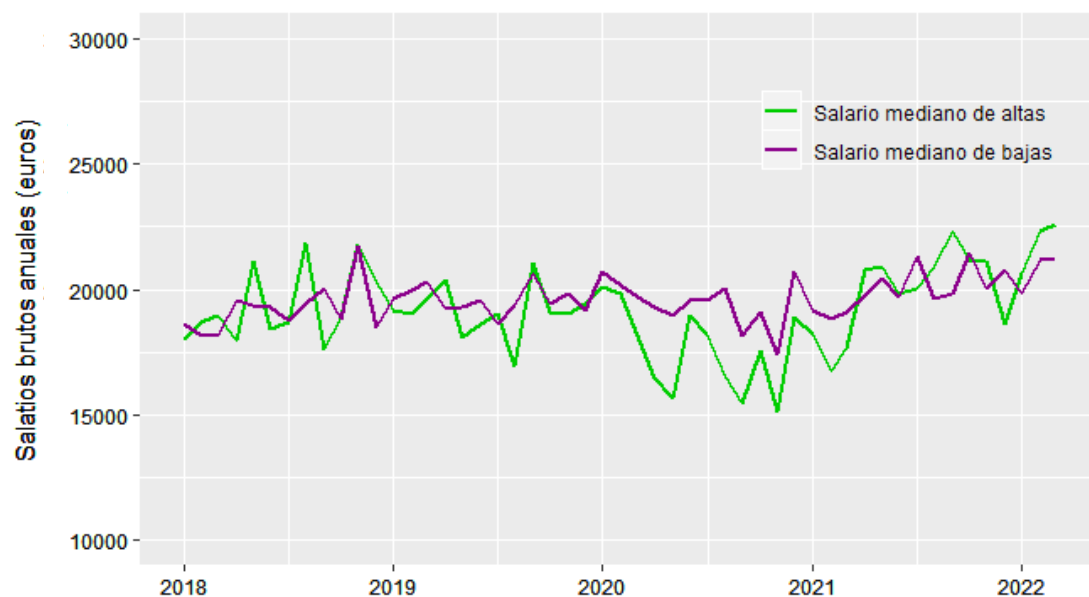
En los dos informes anteriores, publicados en octubre del 2020 y octubre del 2021, se abordó la primera de las dos preguntas: la relación entre el IDL y los niveles salariales. Por un lado, se calculaba el IDL de cada empresa en cada mes del periodo considerado; por el otro, se computaba el salario mediano de sus trabajadores, siempre con frecuencia mensual. Finalmente, se calculaba, para cada empresa, el valor medio del IDL durante los 45 meses que se tenían en cuenta, así como la evolución del valor mediano de los salarios.

Los resultados publicados en ellos sugieren una relación negativa entre el IDL y los salarios, esto es, a mayores niveles de dinamismo laboral mensual, menores salarios, y viceversa. También se observa que la pandemia no parece haber afectado a la estrategia de las empresas al mantenerse esta relación negativa antes y después de aquella.

En el presente informe, se analizan los valores de los salarios de los contratos que se terminan (bajas) y de los nuevos contratos (altas) a lo largo del tiempo (véase la **Figura 8**) con el objetivo de explorar si la rotación es un instrumento de moderación salarial, lo cual se confirmaría si los contratos finalizados presentan, de media, valores salariales más altos respecto a los de las nuevas incorporaciones.

A tal efecto, hemos calculado la mediana de los salarios de los contratos dados de alta y la mediana de los salarios de los contratos terminados en cada uno de los meses observados y, con el fin de evitar las distorsiones causadas por los efectos estacionales, que suelen ser significativos, hemos desestacionalizado estos valores.

Figura 8. Salarios medianos de los nuevos contratos (altas) y de los contratos terminados (bajas)



Nota: Valores mensuales desestacionalizados.

En la **Figura 8**, se observa que durante la mayor parte del periodo no hay una diferencia significativa entre los salarios de las nuevas incorporaciones y los de quienes salen de las empresas. Además, unos y otros se mantienen relativamente estables alrededor de los 20.000 euros brutos anuales. No parece haber un efecto sobre la masa salarial que se pueda atribuir o relacionar con el dinamismo, por lo que, en general, las empresas de la base de datos no utilizarían el dinamismo como una fuente de moderación salarial.

Sin embargo, es posible ver también que, en el periodo comprendido entre la primavera del 2020 y la del 2021, los salarios medianos de las altas fueron sensiblemente inferiores a los de las bajas. Al saber —gracias al IDL elaborado en las secciones anteriores— que la mayoría de estos cambios se deben a rotación del personal, podemos intuir que esta puede haber sido un instrumento para la moderación salarial durante el difícil periodo de la crisis sanitaria.

Para finalizar, cabe resaltar que el presente análisis exploratorio tiene, necesariamente, limitaciones que impiden atribuir causalidad a los factores explicativos de la relación. Sin embargo, a título de primera interpretación, es posible afirmar que, con base en los datos observables, algunas empresas tienden a hacer rotar a sus trabajadores por diferentes puestos de trabajo y, al mismo tiempo, mantener bajos los costes laborales. De cara a futuros estudios, también puede ser relevante incluir el efecto que tienen los distintos modelos en la salida voluntaria o involuntaria del personal, así como en otras medidas de productividad.

www.iese.edu

Barcelona
Madrid
Munich
New York
São Paulo



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