

ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL (3^a EDICIÓN)

Meta4 IDL

Septiembre de 2015



Datos correspondientes al primer semestre de 2015.

Equipo investigador

Stefano Visintin
Marta Elvira

Equipo Consultor IRCO-IESE

José Ramón Pin
Angela M^a Gallifa

Equipo Meta4

Carlos Pardo
M^a 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

El dinamismo laboral, medido por el indicador Meta4 IDL, supera el 18% trimestral a mediados de 2015. Esto significa que uno de cada cinco trabajadores ha experimentado un movimiento entre puestos de trabajo ya existentes durante el trimestre. Tras dos años de crecimiento, el indicador de dinamismo laboral (IDL) de la primera mitad de 2015 se estabiliza en torno a sus niveles máximos.

Los componentes del IDL (los flujos de trabajadores y los flujos de trabajo) también se han estabilizado alrededor de valores observados anteriormente: un 26% de los puestos de trabajo registran algún cambio (altas o bajas, principalmente), aunque globalmente observamos una escasa creación neta de trabajos (los puestos creados y destruidos suman un 6% del total).

A pesar de su estabilización, el IDL sigue reflejando el elevado dinamismo del mercado laboral. Si observamos su evolución en el tiempo, se aprecia un crecimiento de cinco puntos porcentuales entre finales de 2012 y mediados de

2015. Este crecimiento puede atribuirse tanto a un cambio en los tipos de contratos usados por las empresas, como a un mayor dinamismo dentro de cada tipología de contrato.

De hecho, al analizar cómo contribuyen las diferentes tipologías de contrato (duración indeterminada a tiempo completo y parcial, duración determinada a tiempo completo y parcial) al incremento del IDL, se observa que dicho crecimiento se debe casi exclusivamente a los contratos con duración determinada.

El análisis detallado indica asimismo que el componente principal de la evolución del IDL global es el incremento del dinamismo de los contratos de duración determinada a tiempo parcial (de por sí, los más dinámicos), dado que responde aproximadamente del 60% de su aumento. El mayor uso de otros tipos de contratos de duración determinada a tiempo completo y su propio IDL explican gran parte del aumento restante.

2.

INTRODUCCIÓN

El índice Meta4 IDL se elaboró por primera vez en septiembre de 2014. Utiliza una base de datos original de casi 900 empresas privadas distribuidas entre 21 grandes sectores. Su objetivo es elaborar y analizar de forma mensual y trimestral la movilidad del mercado de trabajo y definir el indicador de dinamismo laboral (IDL), que refleja la movilidad del mercado de trabajo cada trimestre. En particular, el IDL mide la *renovación interna* de las empresas durante el periodo considerado: se calcula teniendo en cuenta el flujo total de trabajadores, y la creación y destrucción de empleo de las empresas, y mide el porcentaje de contratos que ha experimentado algún cambio. Ahora bien, dichos cambios no se derivan de la expansión o a la reducción del empleo total de la economía, sino de la renovación de personal de las empresas.

Al igual que en los informes anteriores, en la presente edición se describen los flujos de trabajadores y puestos de trabajo que tienen lugar en las empresas estudiadas, para luego centrar la atención en el IDL.

La principal novedad del presente informe consiste en investigar el origen de los cambios que afectan al dinamismo del mercado laboral. Según los datos recabados, este dinamismo está fuertemente relacionado con la tipología de contrato laboral. Los cambios se han analizado según la contribución de distintos tipos de contrato de trabajo, bien sea de duración indefinida o determinada, a tiempo completo o parcial. Esta clasificación da lugar a cuatro combinaciones: duración indefinida a tiempo completo; duración indefinida a tiempo parcial; duración determinada a tiempo completo, y duración determinada a tiempo parcial.

3.

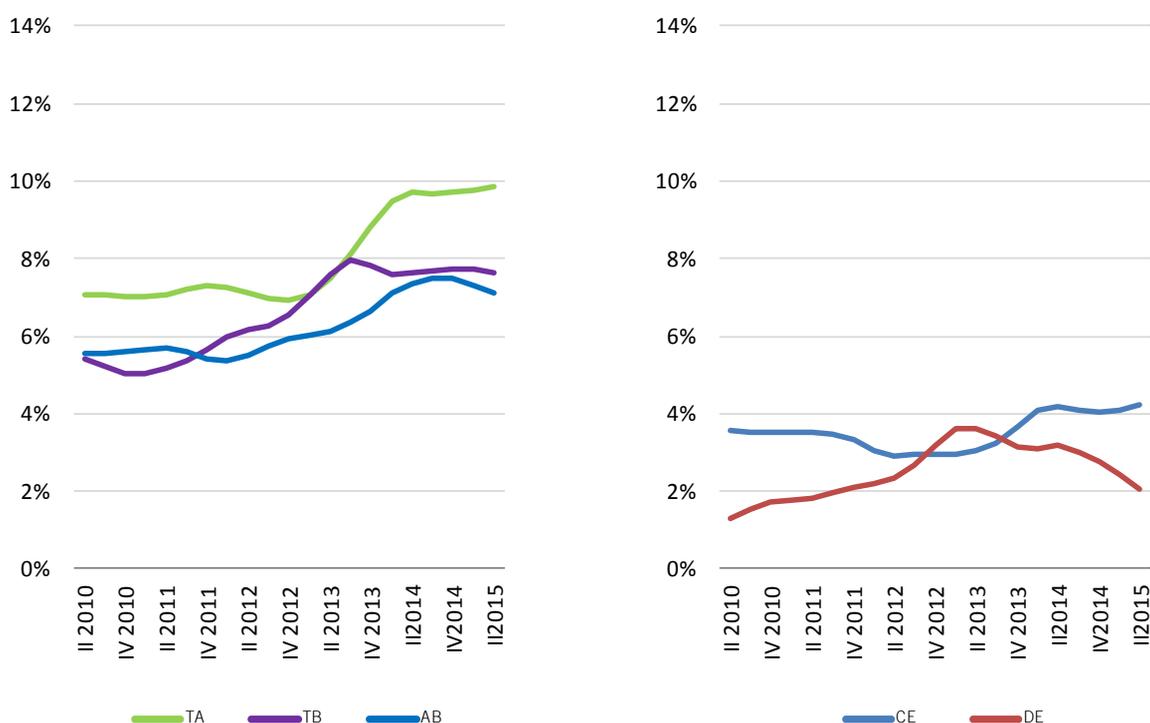
INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL – FLUJOS DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE TRABAJO

La tasa de altas (TA), la tasa de bajas (TB) y la tasa de altas más bajas que tienen lugar durante el mismo mes (AB) nos brindan una primera visión del dinamismo del mercado laboral a lo largo del periodo observado, así como su evolución más reciente.

El nivel alcanzado por estas tasas tras el aumento registrado en 2013 y la primera mitad de 2014 se ha mantenido en los primeros meses de 2015. El volumen de nuevos contratos firmados sobre el total de trabajadores (TA) sigue en sus niveles máximos desde 2010.

En la primera parte de 2015, los datos de creación y destrucción de empleo (CE y DE, respectivamente) confirman la tendencia observada a lo largo del año anterior: en el conjunto de las empresas consideradas se ha creado empleo. Durante el primer semestre, por cada cien puestos de trabajo, han desaparecido 2,1 y se han creado más de 4,2, por lo que la tendencia a la creación de puestos de trabajo se ha afianzado.

Figura 1. Flujos de trabajadores (tasas de altas y bajas) y puestos de trabajos (creación y destrucción de empleo) por trimestres



Nota: valores trimestrales desestacionalizados.

4.

INDICADORES DE DINAMISMO LABORAL – META4 IDL

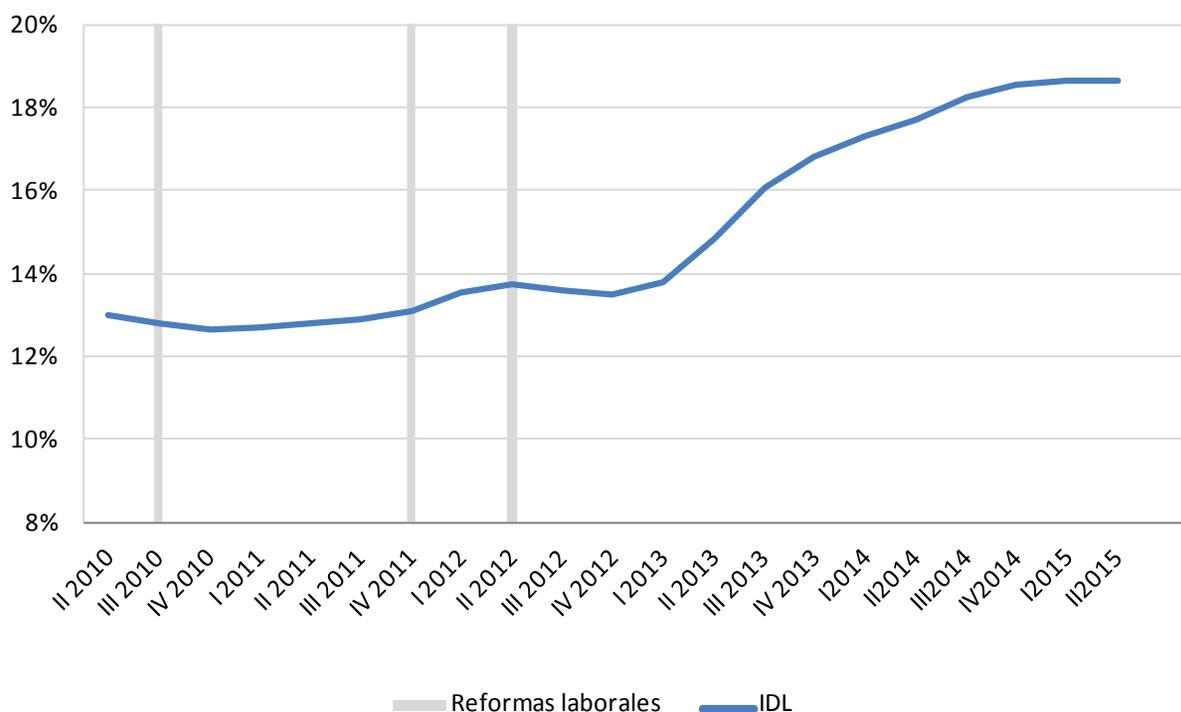
Los datos del primer semestre de 2015 muestran una estabilización del indicador de dinamismo laboral en torno a los valores máximos alcanzados en la edición anterior del informe. En el segundo trimestre del año, el IDL asciende al 18,6%, lo cual indica que el movimiento de trabajadores entre empleo y desempleo (y viceversa) o entre diferentes puestos de trabajo que no se deben a la expansión o la contracción de las empresas sigue manteniéndose alto y estable tras el crecimiento experimentado entre finales de 2013 y principio de 2015.

Se trata de movimientos que no dependen directamente de la coyuntura económica, sino que se justifican, principalmente, por tres motivos. En primer lugar, las empresas pueden sustituir a un trabajador por otro: a) porque 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) porque las empresas sustituyan a un trabajador por motivos de eficiencia. En segundo lugar, 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). Por último, el tercer motivo está relacionado con la evolución demográfica de las plantillas, que se traduce en que parte de los trabajadores salen del mercado laboral (por ejemplo, por jubilación) y se sustituyen por otros.

Tras los aumentos evidenciados en los informes anteriores (donde el IDL trimestral pasaba del 12% al comienzo de 2013 a más del 18% a finales del 2014), el IDL se mantiene estable en sus valores máximos durante la primera mitad de 2015. Los datos trimestrales desestacionalizados muestran el IDL al 18,6% con una tendencia estable. Estos valores sugieren que el mercado laboral se encuentra en una fase de alta rotación de trabajadores entre puestos de trabajo, a pesar de que la tendencia a la creación de empleo es tan solo modesta. Es decir, el mercado de trabajo sigue siendo dinámico a pesar de que el crecimiento de la economía en general y de los puestos de trabajo en particular es moderado. Por un lado, esto puede significar mejoras de eficiencia en las empresas y mayores posibilidades para quienes estuvieran temporalmente excluidos de empleo, pero por otro lado, también puede significar una mayor precariedad, una creciente rotación de plantillas, y una escasa retención y formación de los empleados.

Figura 2. Meta4 IDL por trimestres



Nota: valores trimestrales desestacionalizados.

La desestacionalización de los datos

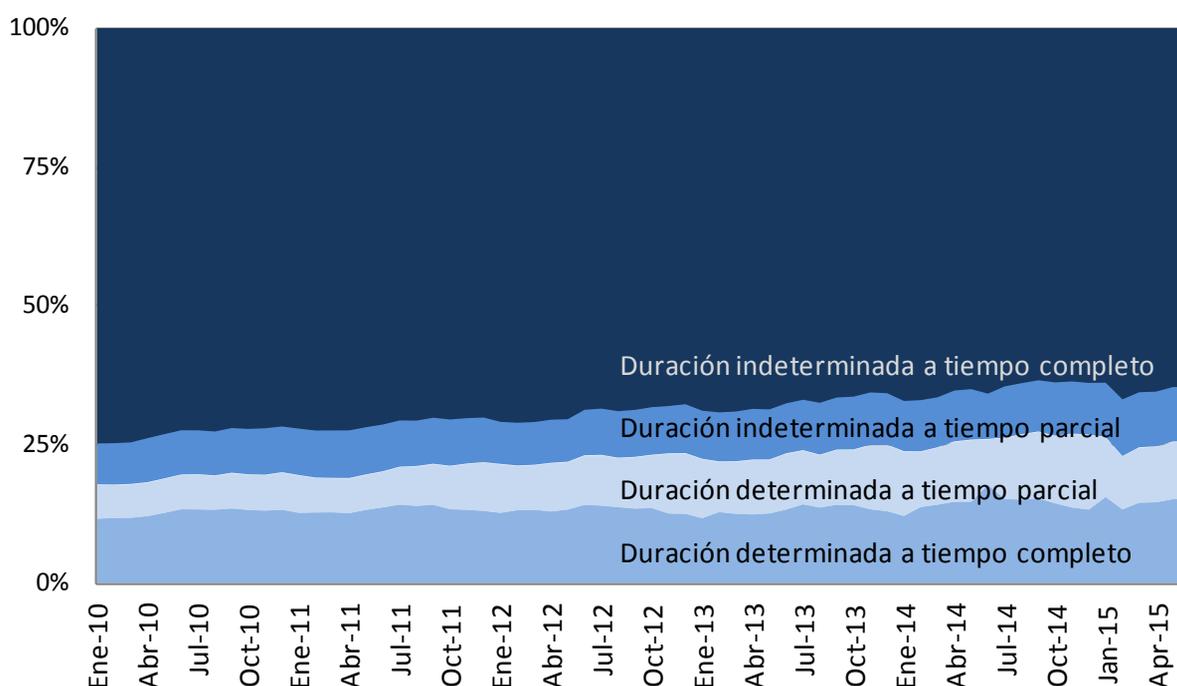
Los datos trimestrales presentados se han desestacionalizado mediante un filtro estadístico. Se obtienen así valores comparables trimestre a trimestre, eliminando los efectos fijos de algunos periodos del año sobre el mercado de trabajo (por ejemplo, las campañas de Navidad). Una vez corregidos los componentes estacionales, se aprecia con mayor claridad la tendencia del indicador en el tiempo.

5. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATO AL DINAMISMO LABORAL

El dinamismo del mercado de trabajo medido por el IDL ha ido creciendo desde finales de 2012 (13,5%) para luego estabilizarse durante la primera parte de 2015 (18,6%). Se ha evidenciado asimismo que este crecimiento de cinco puntos porcentuales refleja una mayor rotación de los trabajadores en las empresas observadas, con nuevos contratos firmados para sustituir a trabajadores que dejan voluntariamente su puesto o para mejorar la eficiencia productiva. En esta segunda parte del informe explicaremos a qué se debe el aumento observado desde la perspectiva de diferentes tipos de contrato laboral.

En España existen hasta 34 tipos distintos de contrato de trabajo con diferentes características. Según la duración del contrato y la dedicación, dichos contratos se pueden agrupar en cuatro categorías: duración indefinida a tiempo completo; duración indefinida a tiempo parcial; duración determinada a tiempo completo, y duración determinada a tiempo parcial. La Figura 3 refleja que durante los últimos cinco años las empresas han modificado la combinación de contratos utilizada. En particular se observa que los contratos de duración indeterminada a tiempo completo, los más comunes, van perdiendo peso a favor de los contratos de duración determinada y, especialmente, los de tiempo parcial.

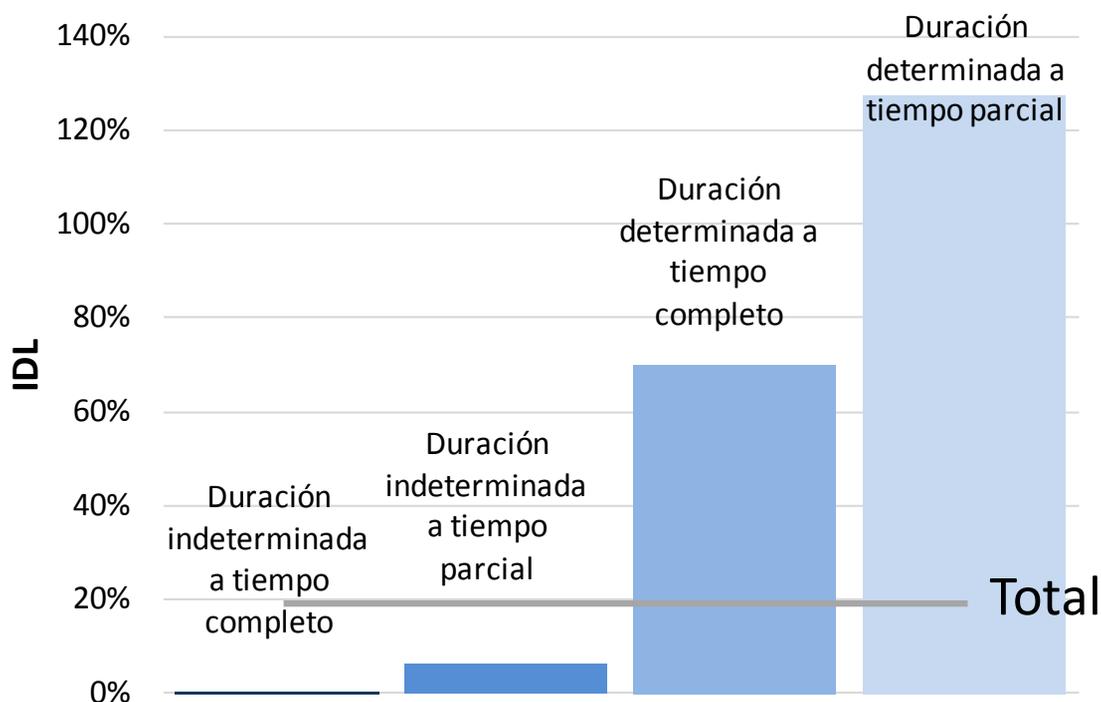
Figura 3. Evolución del peso relativo de los diferentes tipos de contratos de trabajo, 2010-2015



Dentro de cada tipología de contrato, el IDL presenta valores muy distintos. En la Figura 4 se representan los IDL de los cuatro tipos de contratos en el segundo trimestre de 2015. Llama la atención que el IDL de los contratos de duración indeterminada es notablemente inferior al valor registrado en el total de la muestra: 0,4% para los contratos a tiempo

completo y 6,3% para los a tiempo parcial, frente al 18,6% del total. Por el contrario, los contratos de duración determinada del IDL presentan valores mucho mayores: 69,8% para los contratos a tiempo completo y 127,4% para los contratos a tiempo parcial.

Figura 4. IDL de los diferentes tipos de contrato de trabajo, segundo trimestre 2015



Nota: valores trimestrales desestacionalizados.

Los resultados obtenidos llevan a preguntarse, en primer lugar, en qué medida el aumento del dinamismo registrado se debe a cada una de las tipologías de contrato. En segundo lugar, y si tenemos en cuenta que al igual que en el índice general, el IDL de cada tipo de contrato ha evolucionado en el tiempo, se plantea el interrogante de hasta qué punto el aumento del dinamismo registrado se debe a) a los cambios de peso de los diferentes tipos de contrato, es decir, al incremento o disminución del peso de cada tipología de contrato sobre el total, o b) a los cambios del dinamismo de cada tipo de contrato. Es importante analizar si el aumento del IDL se debe más al aumento de la relevancia de los contratos con mayor rotación (efecto composición) o también a los cambios de niveles de dinamismo de cada tipo de contrato (efecto tendencia).

Para determinar la contribución de cada tipo de contrato al aumento del IDL y, dentro de cada contribución, la parte debida al efecto composición y tendencia, se descompone el cambio del IDL en ocho elementos: el efecto composición y tendencia de cada una de las cuatro tipologías de contrato (véase la Tabla 1). A continuación se calcula la contribución de los diferentes tipos de contrato al crecimiento del IDL entre el segundo semestre de 2012, cuando cambia su tendencia, y los últimos valores disponibles para el primer semestre de 2015. En este periodo el IDL registra un incremento de cinco puntos porcentuales, pasando del 13,5 al 18,6%.

Descomposición del crecimiento

Para calcular el efecto de los cambios de peso entre los diferentes tipos de contrato sobre el IDL, se recurre a una metodología estándar que permite separar los efectos composición y los efectos tendencia.

El nivel del IDL en un trimestre t IDL_t se puede escribir como $\sum IDL_{it} TC_{it}$. En dicha fórmula, IDL_{it} se refiere al IDL de cada tipo de contrato i , mientras que TC_{it} representa el peso de cada tipo de contrato en el momento t . El cambio de IDL en un periodo de tiempo se puede descomponer según la fórmula que encontramos a continuación, siendo $IDL_{i^{\wedge}}$ y $TC_{i^{\wedge}}$ los valores medios del IDL y del peso del tipo de contrato i .

$$\Delta IDL_t = \sum_i \Delta IDL_{it} TC_{i^{\wedge}} + \sum_i IDL_{i^{\wedge}} \Delta TC_{it}$$



Cambio IDL = Efecto Tendencia + Efecto Composición
(De cada tipo de contrato)

Por tanto, el cambio en el dinamismo laboral es igual al cambio del dinamismo de cada tipo de contrato ponderado por el peso relativo de cada grupo en el total de los contratos (efecto tendencia) más el cambio del peso relativo de cada tipo de contrato ponderado por su dinamismo medio (efecto composición).

Tabla 1. Contribución de los diferentes tipos de contrato al aumento del dinamismo laboral (cuarto trimestre de 2012 - segundo trimestre de 2015)

Tipo de contrato	% de aumento de IDL explicado	Efecto composición (mayor peso)	Efecto tendencia (mayor dinamismo)
Duración indeterminada a tiempo completo	-3,1	-0,2	-2,9
Duración indeterminada a tiempo parcial	1,1	1	0,1
Duración determinada a tiempo completo	42,8	18	24,8
Duración determinada a tiempo parcial	59,2	-2,7	61,9

La primera columna de la Tabla 1 muestra la contribución porcentual de cada tipo de contrato al aumento de cinco puntos registrado por el IDL. Se comprueba así que el aumento del IDL se debe exclusivamente a los contratos de duración determinada (la contribución de los contratos a duración indefinida, de hecho, es negativa). Y entre los contratos de duración determinada, son principalmente los de tiempo parcial los responsables del aumento del IDL (60 frente al 40%).

El reparto entre el efecto composición y el efecto tendencia se refleja en la segunda y la tercera columnas de la

Tabla. Se observa que el origen de la rotación ha sido fundamentalmente el aumento del dinamismo de los contratos a tiempo determinado, no tanto su mayor peso sobre el total. Los contratos de duración determinada a tiempo parcial han disminuido levemente su peso entre finales de 2012 y mediados de 2015, pero su IDL ha aumentado y es el principal componente del IDL global (explica un 62%). Por su parte, los contratos de duración determinada a tiempo completo han contribuido al aumento del dinamismo, tanto por su mayor peso (18% del aumento) como por su creciente dinamismo interno (25% del aumento).

**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