

# Índice de Dinamismo Laboral

12ª edición

Octubre del 2020

Meta4 IDL



Datos actualizados al tercer trimestre de 2020.

---

**Equipo investigador**

Marta Elvira  
Stefano Visintin  
(Universidad Camilo José Cela)

**Consultor**

José Ramón Pin

**Equipo Meta4**

Jordi Aspa  
M<sup>a</sup> José Fraile  
David Muñoz  
Pedro Dávila  
Guadalupe García-Soto

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

Este nuevo informe refiere la evolución salarial y la del Índice de Dinamismo Laboral (IDL) según cálculos acumulados desde el 2014, para una media de 77.400 trabajadores en 225 empresas, desde enero del 2018 hasta septiembre del 2020. En tal período, la economía española experimenta acontecimientos extraordinarios que afectan, entre otras cosas, las dinámicas del mercado laboral. La información analizada permite observar algunos de estos efectos.

Siguiendo la metodología utilizada en el informe de septiembre del 2019, el presente análisis tiene una frecuencia mensual (los anteriores IDL se basan en datos trimestrales). Esto permite interpretar los resultados con inmediatez. Igual que en el informe precedente, se analizan microdatos sobre salarios de trabajadores en 17 sectores de actividad para evaluar si existe una relación entre ingresos y el dinamismo laboral.

El IDL se calcula 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 particular, mide las altas y las bajas que no son necesarias para cubrir las necesidades de ampliación o de reducción, es decir, trabaja con la rotación interna del total de las compañías que hay en su base de datos. Es importante señalar que los datos presentados están desestacionalizados, es decir, que no se cuentan los efectos característicos de cada mes.

Echemos un vistazo al período reciente. De abril a junio del 2020, se observa un frenazo claro en cuanto a dinamismo. Luego, aumenta, pero sin llegar a los niveles de principios de año. El indicador del dinamismo laboral, el Meta4 IDL, revela que, entre julio y septiembre, una media de alrededor de 3,5 trabajadores de cada 100 se involucran en un cambio o sustitución. Desde el punto de vista de las empresas de la base de datos, esto significa que cada mes se reemplazan casi el 2% de los puestos de trabajo; una cifra que, comparada con la del año anterior, queda reducida a algo más de la mitad.

El IDL se mantiene más o menos constante desde la mitad del 2018 hasta septiembre del 2019, alrededor de un 6% mensual. Según el Índice, el dinamismo laboral empieza a descender en el último trimestre del 2019, hasta reducirse al 2% mensual en el período que va de abril a junio del 2020. El incremento que hay entre julio y septiembre, que alcanza el 3,5% mensual, es tan leve que no se puede llamar recuperación.

Asimismo, los datos sobre contrataciones, terminaciones y variaciones en el tamaño de las empresas sugieren que el período que va desde el último trimestre del 2019 hasta los primeros nueve meses del 2020 es una etapa de menos movimiento en el mercado de trabajo. Se la asocia, también, a una menor creación y destrucción de empleos. Los datos también evidencian el frenazo experimentado entre abril y junio del 2020.

El acceso a datos salariales permite profundizar en su relación con el dinamismo laboral a lo largo del tiempo. Asimismo, con respecto a la gestión del talento, es clave para las empresas entender la evolución de su masa salarial con respecto al resto del mercado. Por ello, el informe presenta, de forma agregada, la evolución de los salarios de los trabajadores de las compañías incluidas en la muestra, así como las diferencias en dicha evolución para los que tienen mayores o menores retribuciones. Al final, se calculan y evalúan los valores de dinamismo laboral medio y de salario mediano para 152 empresas.

El estudio de los datos salariales confirma la excepcionalidad de algunos meses durante el período observado. Los resultados muestran que la masa salarial de las empresas incluidas en la base de datos aumenta a lo largo de los años 2018 y 2019 (con una estabilización en los primeros tres trimestres del 2020 y una subida en el último). El año 2020 comienza con moderación salarial que experimenta un descenso pronunciado entre junio y julio, seguido de una recuperación en agosto y setiembre.

En concreto, el salario mediano crece desde unos 23.000 hasta casi 27.000 euros brutos anuales, aunque baja respecto a los 25.000 del verano del 2020, para asentarse en los 26.000 entre agosto y septiembre.

Un análisis inicial de la relación entre salarios y dinamismo laboral a nivel de empresa apunta a que la relación es negativa. Es decir, las empresas con mayor movimiento de trabajadores son también aquellas con unos salarios medianos menores. Por el contrario, las empresas con mayores valores de salario mediano reflejan niveles de dinamismo interno bastante limitados. En todo caso, la mayoría de las empresas observadas presenta niveles de dinamismo bajos asociados a niveles salariales cercanos a la mediana de la base de datos.

## 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 usa datos relativos al período que abarca desde enero del 2018 hasta septiembre del 2020, ambos incluidos, para estudiar el dinamismo.

La base de datos empleada para calcular el indicador incluye empresas repartidas por el total de la geografía española. En concreto, este estudio contiene información sobre 225 organizaciones pertenecientes a 42 grupos empresariales, que emplean a una media de 77.400 profesionales<sup>1</sup> relacionados con 17 grandes sectores. Dado que el número de trabajadores incluidos crece durante el período de observación, en septiembre del 2020 la base de datos llega a contener datos de más de 83.000 trabajadores.

El IDL 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 trabajadores, así como de la creación y destrucción de empleo por parte de las compañías. Permite medir el porcentaje de empleados 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 empresa respectiva, sino a la sustitución de personal. Es decir, que no derivan de la expansión o reducción del empleo total de la economía, sino de las diferentes formas de movilidad. Estas son la mayor causa de cambios en los puestos de trabajo, por delante de la creación o destrucción de los mismos.

Al igual que en los informes anteriores, en primer lugar, se describen los flujos de empleados y de puestos de trabajo de las empresas que son objeto del estudio. Después, la atención se centra en el IDL.

Al profundizar en temas del informe anterior, se analiza la relación del dinamismo con la evolución de los salarios. Para ello, se utilizan los datos anonimizados sobre lo que ganan los trabajadores, con el fin de evaluar la evolución de la masa salarial de las empresas durante el período observado.

Asimismo, el objetivo de estos informes es entender la relación entre la evolución de los salarios en las empresas y algunas estrategias de gestión del talento; en particular, la rotación interna de las plantillas. Para ello, se comparan los salarios medianos de cada empresa con su dinamismo promedio a lo largo del período calculado con el indicador.

---

<sup>1</sup> El análisis se basa en información relativa al período comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2020. El número de trabajadores incluidos en la base de datos crece durante este tiempo, desde los 68.000 de enero del 2018 hasta los más de 83.000 existentes en septiembre del 2020.

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

La contratación, que se mide con la tasa de altas (TA), y el cese, con la tasa de bajas (TB), ofrecen una aproximación inicial al dinamismo de las empresas de la base de datos, tanto durante el período observado como en su evolución más reciente. Es importante notar que los datos que se presentan están desestacionalizados.

Durante el 2018 y la primera mitad del 2019, tanto la TA como la TB se mantienen constantes, con pequeñas variaciones mensuales en torno a un nivel estable, sin tendencia al crecimiento. El valor de ambas es similar: entre el 4% y el 5% mensuales. Es decir, por cada 100 empleados, las empresas de la base de datos firman un promedio de 4,5 nuevos contratos al mes, mientras que las terminaciones de relaciones laborales son en torno a 4. Estos valores experimentan cierta volatilidad debido a efectos estacionales y a necesidades esporádicas de las compañías, que hacen que las dos tasas varíen entre el 4% y 6% mensual, a grandes rasgos. Véase la **Figura 1**, en la que es posible apreciar cómo estos efectos puntuales influyen más a la TB que a la TA durante el período observado<sup>2</sup>.

A partir de la segunda mitad del 2019, los niveles de contratación empiezan a reducirse. En marzo del 2020, hay una media aproximada de 3,7 por cada 100, tanto de terminaciones como de nuevas contrataciones. Entre marzo y mayo del 2020, como se podría anticipar, los nuevos contratos se desploman, hasta un promedio de 1,6 por cada 100 empleados. Durante el verano y hasta septiembre, los valores se recuperan, alcanzando aproximadamente el 3% mensual. Esto, sin embargo, implica una bajada de medio punto respecto a principio de año. Cada 200 trabajadores, hay un nuevo contrato menos al mes respecto a enero del 2020.

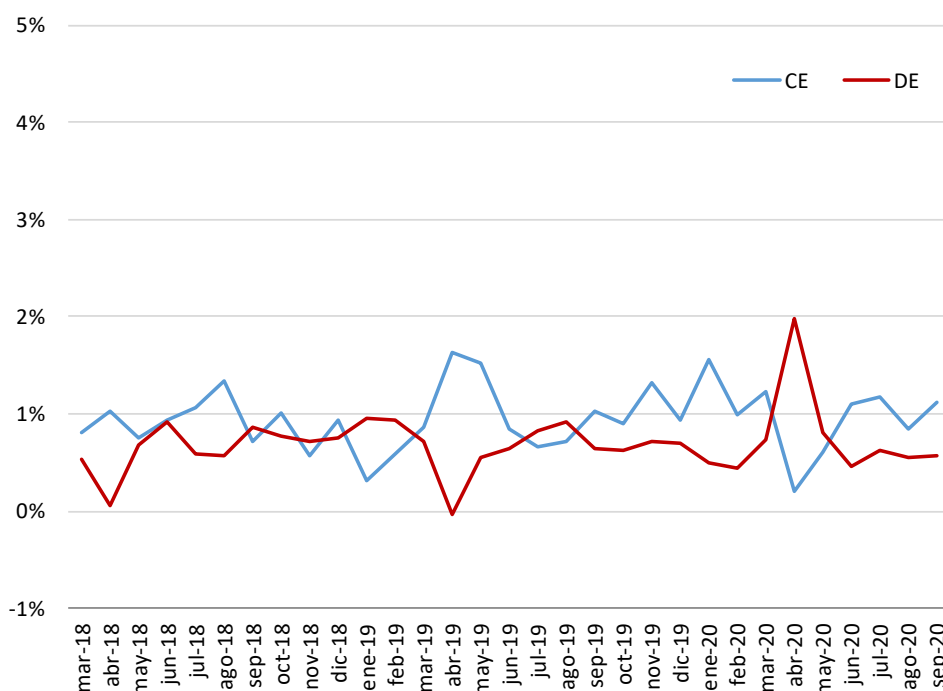
**Figura 1. Flujos de empleados (tasas de altas y bajas). Valores mensuales desestacionalizados**



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

En cierta medida, las entradas de trabajadores corresponden al crecimiento de las empresas. Las salidas, tienen que ver con las reducciones de plantilla. Desde la perspectiva de las compañías, parte de las contrataciones cubren las necesidades de aumento de plantilla (en las empresas en fase de expansión), mientras que parte de las terminaciones se llevan a cabo para reducirla (en las que están en fase de reducción de personal). Todos los meses hay compañías en alguna de estas fases. Véase en la **Figura 2** que este fenómeno de crecimiento y destrucción simultánea de puestos de trabajo se refleja en la creación de empleo (CE) y en la destrucción de empleo (DE).

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

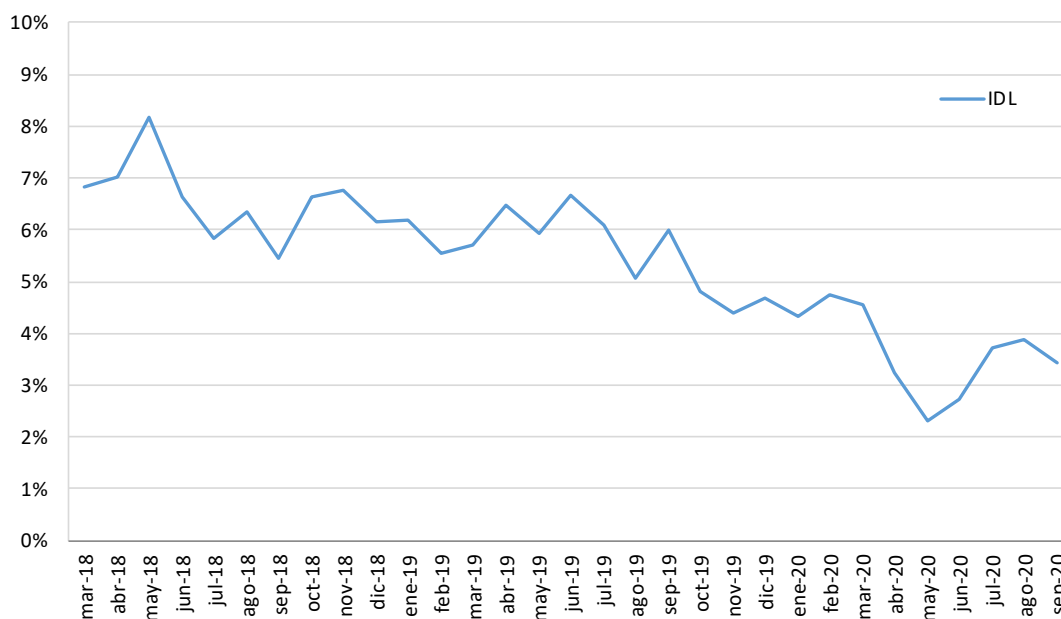


De media, las empresas en fase de expansión suman un crecimiento del empleo del 1% cada mes (línea azul). Por otro lado, las que lo restan al reducir su plantilla, desde principios del 2018 hasta la actualidad, contribuyen a la destrucción de un 0,68% de los puestos de trabajo (línea roja). Al analizar la evolución temporal de la CE y la DE en estas empresas, podemos observar con claridad la alta destrucción y baja creación en abril del 2020, con un retorno, a partir de junio, hacia figuras de períodos anteriores. A pesar de que hay cambios puntuales en algunos meses, ambos valores, CE y DE, parecen estables.

Al comparar las dos figuras anteriores, se advierte con facilidad 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 de la segunda. Esto se debe a que las empresas experimentan rotación interna de trabajadores. La mayoría de las altas y las bajas no se debe a las necesidades de ampliación o disminución de las plantillas, sino a razones (1) demográficas (trabajadores que se jubilan y se les reemplaza), (2) de cambio estructural interno (nuevos puestos que nacen, a la vez que se desestiman otros) y (3) de simple sustitución del trabajador (tanto por voluntad propia como de la empresa).

El Meta4 IDL mide precisamente el alcance de la rotación interna de las plantillas de las empresas. Véase en la **Figura 3**.

**Figura 3. Índice de Dinamismo Laboral (IDL).  
Valores mensuales desestacionalizados**



Los valores del IDL se mantienen más o menos constantes desde mediados del 2018 hasta septiembre del 2019, alrededor del 6% mensual. Esto significa que, durante ese período, cerca de 6 trabajadores de cada 100 están involucrados en un cambio o sustitución. Esto significa el reemplazo, cada mes, de 3 puestos de trabajo de cada 100 por alguna de las razones indicadas.

El último trimestre de 2019 da comienzo a una bajada del IDL, que llega al 4,5% al final del primer trimestre del 2020. En el período abril-junio, el dinamismo que mide este indicador se reduce de manera considerable hasta el 2% mensual. Durante esos meses, de promedio, tan solo llega a reemplazarse un puesto de cada 100 en alguna de las empresas. Según el Índice, se observa una ligera recuperación entre julio y septiembre, pues presenta un 3.5% mensual.

Los datos recopilados hasta ahora sugieren que en el período entre principios del 2018 y julio del 2019 existe un mercado bastante constante para las empresas. La modesta creación de puestos de trabajo va acompañada por unos niveles estables de rotación de las plantillas. A partir del último trimestre del 2019, a pesar de la modesta creación neta de empleos, notamos un menor movimiento de trabajadores. Este estancamiento parece aumentar durante todo el 2020, acentuándose entre abril y junio.



## 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 período comprendido entre enero del 2018 y septiembre del 2020. El objetivo es analizar la relación entre las altas y las bajas con la estructura salarial en las compañías y su evolución en el tiempo.

### Algunas consideraciones metodológicas

El análisis abarca solo la renta de trabajo de un número limitado de empleados (77.400 al mes, en promedio), pues no tiene en cuenta otras formas de renta, como la de los autónomos o la del capital.

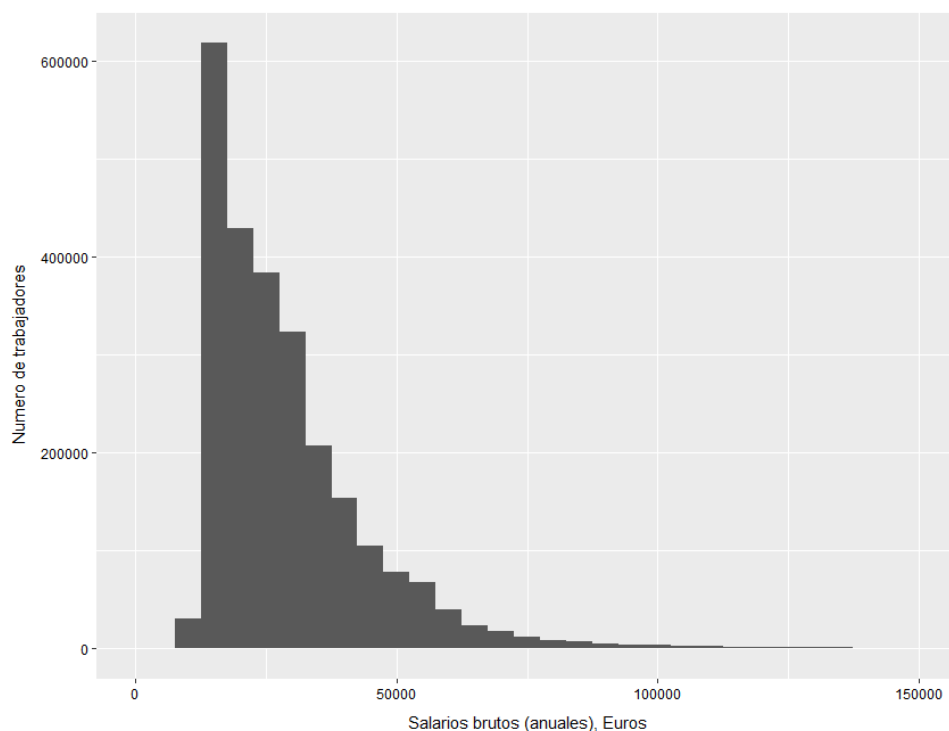
Para evitar distorsiones a raíz de las diferentes frecuencias de pago (por ejemplo, 12 nóminas anuales en contraposición a 14), se convierten todos los salarios a su correspondiente bruto anual. Además, se traducen los salarios de los trabajadores a tiempo parcial (el 25% del total de empleados) a su correspondiente valor teórico a tiempo completo. Así, se pueden comparar como es debido con los que realizan este último tipo de jornada. Asimismo, los salarios de los trabajadores dados de baja a lo largo del mes se convierten a su correspondiente valor teórico de mes completo, con el fin de poder compararlos de manera correcta con el resto. Las últimas dos operaciones, con toda probabilidad, sesgan a la alza las compensaciones presentadas en el informe.

A modo de introducción, véase en la **Figura 4** y en la **Tabla 1** una descripción de los datos salariales. El salario mediano es, de manera aproximada, de 25.000 euros brutos anuales, con una distribución sesgada hacia la izquierda, lo que indica que hay muchos trabajadores con ingresos más bien bajos (por ejemplo, como se indicaba con anterioridad, la mitad de los empleados reciben salarios inferiores a los 25.000 euros brutos anuales) y pocos con salarios relativamente altos (menos del 10% percibe 50.000 euros brutos anuales o más). Estos valores se refieren al período completo, es decir, a los años 2018, 2019 y los primeros nueve meses del 2020, como si en este período no hubiese habido cambios.

Es interesante, sobre todo, entender cómo han ido evolucionando los salarios, así como conocer si la retribución de los trabajadores crece o disminuye durante el período analizado, lo que puede guiar a las empresas en sus estrategias de gestión del talento.

Una manera sencilla de describir, a modo de prefacio, la evolución de la masa salarial de la base de datos, consiste en observar la mediana de los salarios en los 33 meses estudiados. La mediana divide a los trabajadores en dos grupos iguales: los que reciben un salario mayor y los que reciben un salario menor respecto a dicho valor en cada momento. Por tanto, su evolución en el tiempo muestra la tendencia general de los de los salarios.

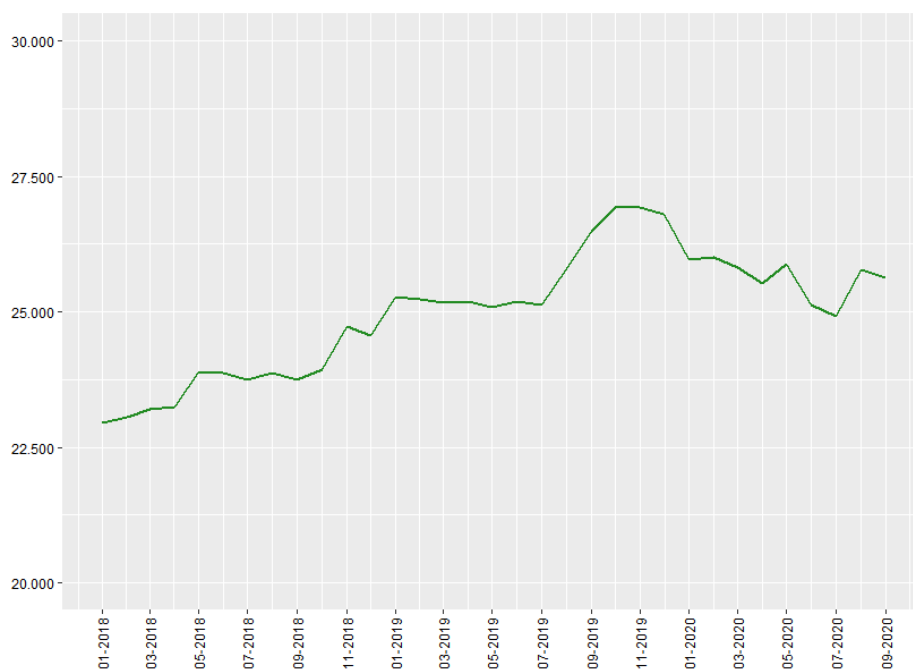
**Figura 4. Distribución de salarios (base anual), enero 2018 - septiembre 2020**



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

10%	25%	50%	75%	90%
14.373	17.384	25.004	35.350	49.850

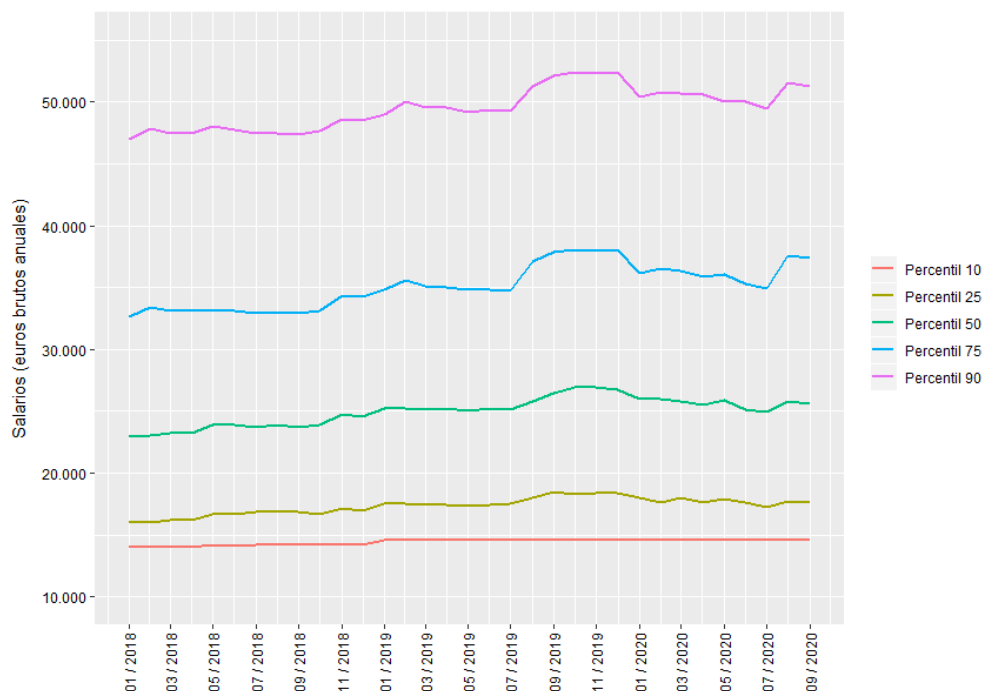
**Figura 5. Evolución del salario mediano en las empresas estudiadas (euros brutos anuales)**



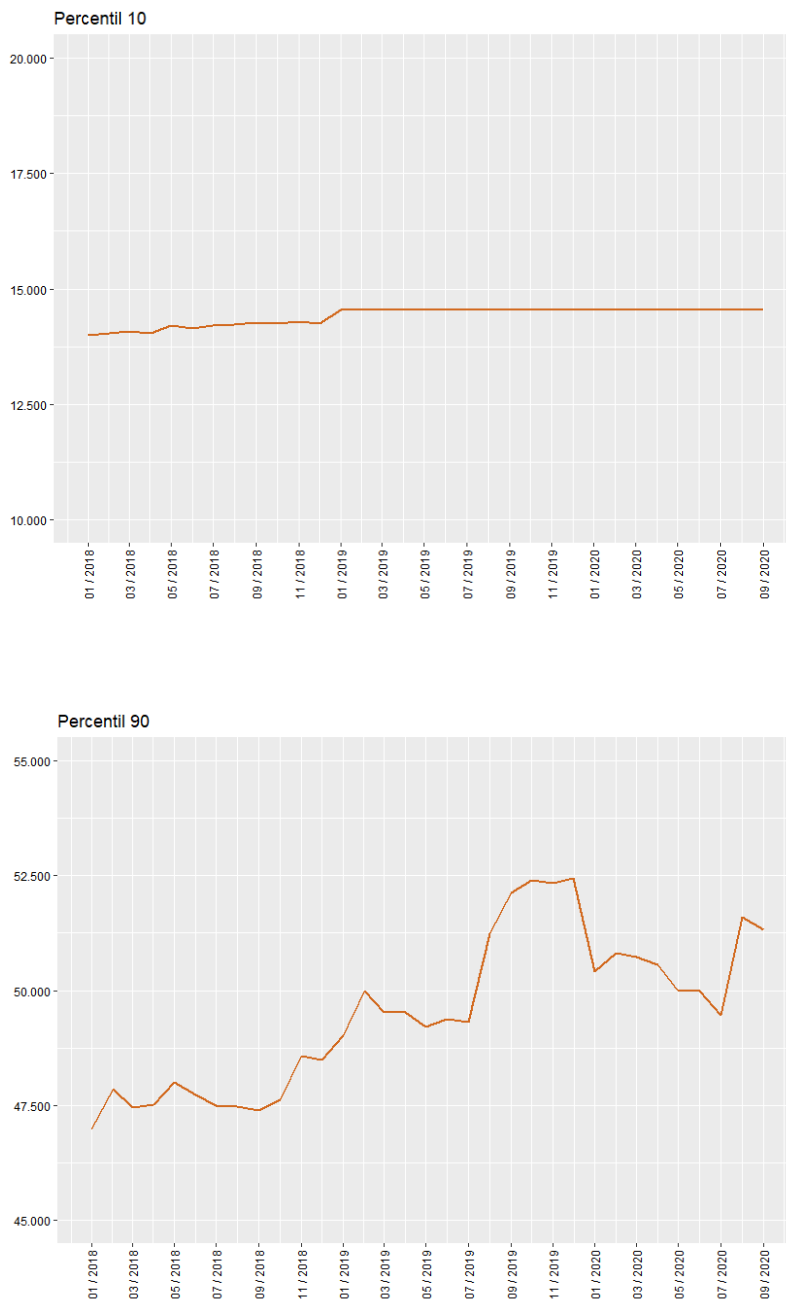
Véase la **Figura 5**, donde los salarios de la base de datos crecen durante el año 2018, para acabar estabilizándose durante los primeros siete meses del 2019. En el último trimestre del 2019, vuelven a incrementarse. Desde entonces, decrecen. Además, entre junio y julio del 2020, los salarios experimentan un descenso, si bien se recuperan de nuevo entre agosto y septiembre. Estos últimos cambios, a pesar de ser menos evidentes que los de la experimentación del IDL, evidencian un período excepcional en el mercado de trabajo. Si, a principios del 2018, el sueldo que divide a los trabajadores en dos grupos de iguales dimensiones es de, más o menos, 23.000 euros brutos anuales, en diciembre se sitúa en 25.000 euros. Este valor permanece estable durante la mayor parte del 2019. A finales de este año, el valor mediano de los salarios alcanza su techo alrededor de los 27.000, para después bajar hasta los actuales 26.000 euros, tocando el mínimo de 25.000 euros brutos anuales entre junio y julio del 2020.

Para entrar en más detalle, se analizan los movimientos del salario mediano por nivel de ingresos. Esto se hace para investigar si los cambios se deben, sobre todo, a los salarios más bajos (como resultado, por ejemplo, de incrementos en el salario mínimo interprofesional; en adelante, SMI) o si, por el contrario, son el fruto de variaciones de los sueldos de la parte alta de la distribución. Véase, a continuación, en la **Figura 6** y en la **Figura 7**, la evolución del valor de cinco percentiles de la distribución salarial. Concretamente, la de 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**



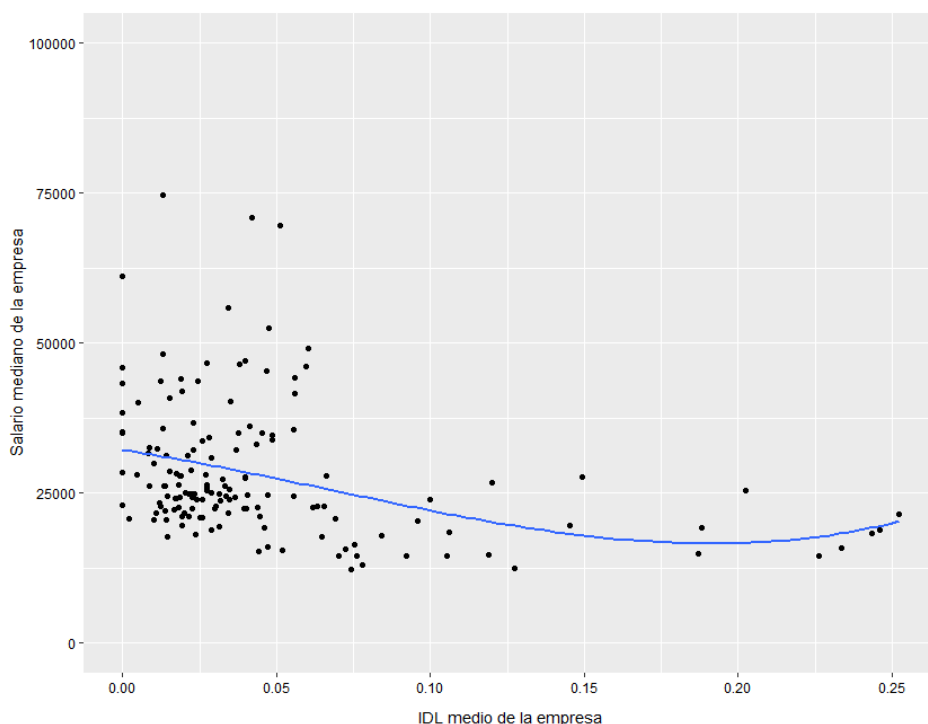
Véanse la **Figura 6** y la **Figura 7**, donde se puede observar que los salarios más bajos se mantienen constantes desde enero del 2019, tras un pequeño aumento poco antes de que acabe el 2018, lo que puede deberse al cambio normativo relativo al SMI. Sin embargo, los salarios más altos crecen (a diferente velocidad) durante el 2018 y hasta febrero del 2019. Se van estabilizando desde entonces y hasta finales de año, momento en que experimentan un crecimiento muy marcado. 2020 es un año de moderación para los salarios más altos, que tocan su mínimo en julio. Sin embargo, se recuperan en los meses de agosto y septiembre. Estos datos sugieren que las variaciones generales registradas son fruto, sobre todo, de los movimientos (principalmente al alza) de los salarios más altos.

Es interesante para las empresas entender los mecanismos que explican los cambios en los costes laborales. Cabe preguntarse si las políticas de gestión del personal que apuestan para un fuerte dinamismo pueden relacionarse con valores relativos de salarios. Quizá es que las empresas con alta rotación de empleados experimentan valores salariales por encima o por debajo de la media. Hay que 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. Sin duda, las diferencias salariales registradas en la base de datos pueden deberse a múltiples razones, y una investigación exhaustiva va más allá de lo que abarca el presente informe. Por ahora, solo es posible abordar la relación existente entre los salarios y la política empresarial a la hora de retener el talento o gestionar a los trabajadores.

Con esta finalidad, se explora si existe una relación entre el IDL y los niveles salariales. Por un lado, se calcula el IDL de cada empresa en cada mes del período considerado<sup>3</sup>. Por el otro, se computa el salario mediano de sus trabajadores, siempre con frecuencia mensual. Finalmente, se calcula, para cada empresa, el valor medio del IDL durante los 33 meses que se tienen en cuenta, así como la evolución del valor mediano de los salarios. Cabe interpretar estos dos valores como indicadores de la política de la empresa con respecto a (A) el dinamismo de su plantilla y (B) la compensación de sus empleados.

Véase la **Figura 8**, que es un gráfico de dispersión donde cada punto representa una empresa, con su IDL medio y su salario mediano. De entrada, parece haber una relación negativa entre el IDL (eje horizontal) y los salarios (eje vertical); a mayores niveles de dinamismo mensual, menores salarios, y viceversa.

**Figura 8. IDL medio y salario mediano para 152 empresas de 17 sectores distintos. Valores relativos al período que va de enero del 2018 a septiembre del 2020**



<sup>3</sup> Las empresas consideradas para esta parte del estudio son solamente las que disponen de información sobre salarios durante todo el período estudiado. Es decir, 152 empresas de las 225 que componen la base de datos.

Las empresas pueden agruparse según sus características. La mayoría de las de la base de datos mantienen una política de rotación de personal baja, inferior al 8% mensual, y una política retributiva de moderación. Es decir, los salarios medianos de cada una están en línea con la mediana de la base de datos.

Se observa, también, que las empresas con niveles de dinamismo interno mayores al 8% mensual, es decir, las que rotan cuatro o más trabajadores de cada 100 todos los meses, tienen salarios medianos a niveles iguales o, por lo general, inferiores al salario mediano de la base de datos.

Por otro lado, se identifica otro grupo de empresas cuyos salarios están por encima del valor mediano registrado. Todas ellas presentan valores del IDL inferiores al 6% mensual, es decir, no substituyen más de tres puestos de cada 100 al mes de media.

Este análisis exploratorio no pretende buscar una relación de causalidad entre los diferentes aspectos de la política de personal, pues no reconoce los muchos factores que pueden intervenir en la relación, en apariencia negativa, entre el IDL y la masa salarial de las empresas. Lo que sí que evidencia es que las empresas parecen clasificarse de acuerdo con tres modelos: las de bajo dinamismo y salarios en línea con la media, las de alto dinamismo y mayor moderación salarial, y las de salarios por encima de la media y bajo dinamismo. Como una primera interpretación, cabe destacar que, en base a estos modelos hipotéticos tienden a hacer rotar a sus trabajadores por diferentes puestos de trabajo y, al mismo tiempo, mantener bajos los costes laborales. Otras, con mayor masa salarial, son menos flexibles en la asignación de roles. Es importante determinar si estas últimas retienen el talento con eficacia mediante dichas políticas o si, por el contrario, la flexibilidad de las primeras les permite ofrecer mayor antigüedad a sus empleados. 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

