ÍNDICE DE DINAMISMO LABORAL

Meta4 e IESE Business School.

Es bien sabido que el mercado laboral español atraviesa en estos momentos una fase muy compleja. Durante la crisis económica actual, su evolución ha anotado récords de desempleo y ha marcado la pauta de las dificultades económicas del país. Los datos más conocidos, como la tasa de paro o el número de afiliados a la Seguridad Social, no aportan suficiente información para que los directivos empresariales puedan tomar decisiones sobre la plantilla a corto y medio plazo. El IDL[1] proporciona una información muy valiosa sobre parte de los flujos que tienen lugar en el mercado laboral, información raramente deducible de otras medidas más generales sobre empleo y desempleo. Tanto para políticas de empleo a nivel gubernamental como a nivel empresarial, disponer de este indicador (y de las medidas de las cuales se deriva) facilitará la evaluación y la decisión de políticas de empleo.

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

MEDIDAS DE DINAMISMO LABORAL

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

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

El mercado de trabajo evoluciona en paralelo al conjunto de la economía, pero con diferentes restricciones que hacen que sea difícil predecir sus tendencias de movilidad. Por ejemplo, un cambio en los patrones de la demanda de bienes y servicios puede provocar reacciones diferentes en distintos sectores, destruyendo empleo en unos y creándolo en otros. Además, puede provocar distintas reacciones entre empresas del mismo sector que adoptan diferentes estrategias para enfrentarse al cambio, y que se traducirán en creaciones y destrucciones simultáneas de puestos de trabajo.

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

> A lo largo del periodo analizado, de cada 100 empleados, casi 8 se han incorporado a su actual puesto de trabajo durante el último trimestre

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

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

Para poder obtener información que permita estos análisis detallados, Meta4 y el IESE han recopilado una base de datos única con información actualizada mensualmente que describe la demografía laboral de una muestra de casi 800 empresas. Con estos datos elaboramos una medida que revela, a partir de dos perspectivas distintas, el dinamismo del mercado laboral. Primero, examinamos el flujo de trabajadores en las empresas estudiadas, es decir, las altas y bajas que se dan en conjunto mensualmente (que convertimos en tasas trimestrales); segundo, analizamos la evolución de la creación y destrucción de empleos dentro de ese flujo total; y, finalmente, calculamos el IDL, obtenido como la

El flujo global de trabajadores, dado por la suma de altas y bajas, ha ido en aumento entre principios del 2010 y mitad del 2014, desde el 17% hasta el 23%

diferencia entre los dos anteriores, y que indica los nuevos contratos que se crean al sustituir otros anteriormente existentes, por lo que mide el grado de dinamismo (o movilidad) existente en el mercado. Con la contribución de este IDL pretendemos facilitar la toma de decisiones empresariales para poder, por ejemplo, retener a los empleados con talento y solventar dudas relativas a reasignaciones dentro de la empresa o sobre necesidades de formación de empleados con alto potencial.

En este primer informe presentamos los resultados correspondientes al periodo de enero del 2010 a junio del 2014. Este indicador se irá actualizando periódicamente para aportar información histórica que permita tomar el pulso de la movilidad del empleo en empresas de nuestro país.

FLUJOS DE TRABAJADORES Y PUESTOS DE TRABAJO

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

El primer elemento comprende la necesidad de las empresas de ajustar sus plantillas a las exigencias productivas, con la consecuente creación y destrucción de puestos de trabajo. Las tasa de creación y la tasa de destrucción de empleos miden estos dos fenómenos y nos muestran su magnitud (bruta) a lo largo del tiempo. La suma de estas dos tasas se define como flujo de empleos (FE), y mide la evolución de las necesidades de la demanda del mercado de trabajo estrictamente relacionadas con las exigencias productivas. Es el aspecto más conocido del mercado de trabajo. Informes, análisis y boletines suelen hacer hincapié en los volúmenes de puestos de trabajos (netos) creados y destruidos como indicador del estado de salud del propio mercado y de la economía en general. Sin embargo, los datos netos no permiten descomponer la creación y destrucción simultánea de empleos y, por tanto, dificultan el entendimiento de los cambios estructurales que experimenta la economía. Cuantificar la magnitud de la creación y destrucción brutas –es decir, las que tienen lugar al mismo tiempo– ayuda a interpretar la fase del ciclo económico y a entender las tendencias a largo plazo. Obviamente, las diferencias entre la TA y la TB coinciden con las diferencias entre la tasa de creación y la de destrucción de empleo, y representan la creación y destrucción neta de empleos que ha tenido lugar en el periodo considerado.

El segundo elemento comprende todos los procesos de reequilibrio interno del mercado laboral, es decir, altas y bajas que se deben a otras razones que no son los cambios en el volumen de la plantilla de las empresas. El IDL mide el tamaño y la evolución de estos movimientos, que responden a varios fenómenos: (a) los desajustes y desequilibrios que surgen en las relaciones entre empresas y trabajadores, que suponen cambios de empleados para el mismo puesto de trabajo (causados por una baja voluntaria o por iniciativa de la empresa); (b) cambios en la estructura productiva de las empresas (por ejemplo, reducción de las dimensiones de un departamento en favor de la expansión de otro); y (c) los ciclos de la vida profesional de las personas (jubilación y otras salidas del mercado laboral). Este fenómeno se denomina generalmente rotación (del inglés churning, que significa 'agitación').

En este informe utilizamos el término indicador de dinamismo laboral para evitar confusiones con la tasa de rotación del personal, que se refiere a un fenómeno más amplio en el ámbito de los recursos humanos.

Entre los aspectos negativos representados por un IDL elevado está la baja estabilidad laboral, causada, principalmente, por el uso intensivo de contratos temporales, que viene acompañada de bajos niveles de formación del capital humano

Ejemplo

CONSIDERAMOS UNA EMPRESA QUE AL FINAL DE UN DETERMINADO MES TIENE UNA PLANTILLA DE 100 EMPLEADOS

Durante el mes siguiente incorpora a su plantilla 50 trabajadores nuevos mientras que prescinde de otros 25 y emplea, con un contrato de duración de 15 días, a otros 5. Durante este segundo mes, la tasa de altas (TA) será del 50%; la tasa de bajas (TB), del 25%, y la tasa de altas más bajas que tienen lugar dentro del mismo mes (AB), del 5%[2]. El flujo de trabajadores (FT) será del 80% (dado por 50 + 25 + 5). Este valor representa el volumen de cambios que se ha generado durante el mes. Al final del mes, esta misma empresa tendrá 125 trabajadores. Habiendo creado 25 empleos, su flujo de empleos (FE) es del 25% y representa la parte de los cambios registrados anteriormente, que se deben a la expansión de la empresa. El indicador de dinamismo laboral IDL relativo a la empresa corresponde así al 55% (FT – FE o 80 – 25) y mide los cambios que se han debido a otras razones que no son la expansión de la empresa. Entre los efectos positivos de un IDL elevado está la mayor eficiencia de las empresas, consecuencia de una mejor asignación empresa-empleados. Asimismo, un mercado laboral con un IDL elevado proporciona mayores oportunidades a quienes estén desempleados o buscando una mejora profesional. En efecto, el aumento del indicador de dinamismo puede ser consecuencia del aumento del número de bajas voluntarias de personas que cambian de empleo por uno con mejores condiciones y perspectivas.

de las empresas. En conclusión, los movimientos de personas entre puestos de trabajo indican la voluntad, por parte de las empresas y de los trabajadores, de tomar decisiones de cambio.

Desde el punto de vista estadístico, al calcular las tasas presentadas en este informe no se incluyen los efectos resultantes de la creación y el cierre de empresas. Las empresas que entran a formar parte de la base de datos son, en su mayoría, empresas existentes; y no todas las que salen de la misma necesariamente han cerrado. Con el fin de evitar sesgos debidos a esta falta de información, no se considera el efecto de entrada y salida de la base en el cómputo de los índices elaborados[3].

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

INDICADOR DE DINAMISMO LABORAL (META4 IDL) Y SUS COMPONENTES

Altas y bajas

La Figura 1 representa la evolución de las TA (tasa altas), TB (tasa bajas) y AB (tasa de altas más bajas producidas en el mismo mes) trimestrales entre enero del 2010 y junio del 2014. A pesar de la existencia de algunos picos en momentos puntuales, la TA se ha mantenido relativamente constante hasta la mitad del 2013, para luego mostrar una tendencia creciente. Durante toda la fase del ciclo, se han registrado, aproximadamente, el 7,5% de nuevos contratos cada trimestre (2,5% mensual).

La TB, por su parte, presenta una media trimestral del 6,2% y un comportamiento creciente hasta el segundo trimestre del 2014, cuando sufre un revés significativo.

La AB, que registra el porcentaje de contratos que son dados tanto de altas como de bajas durante el mismo mes, gana ligeramente importancia durante el periodo observado, pasando de un total de 5,7% de los contratos en el 2010 a un 6,8% durante el último año observado.

Estos resultados proporcionan información relevante sobre la media de los volúmenes de movilidad de trabajadores:

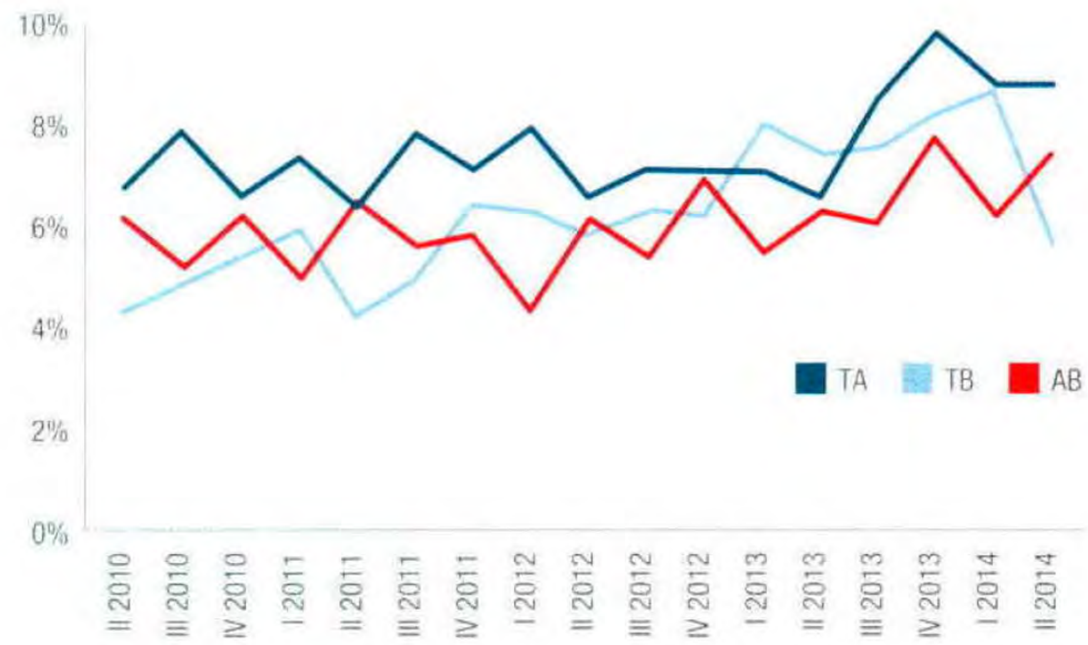
- Alrededor de 8 de cada 100 empleados se han incorporado a su actual puesto de trabajo en el último trimestre y, a pesar de los movimientos del ciclo económico, este volumen de nuevas incorporaciones se ha mantenido constante desde enero del 2010, con una tendencia al alza a partir de la segunda mitad del 2013. Por tanto, la tendencia es solo ligeramente positiva.

Del total del flujo de trabajadores, la proporción debida a la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas asciende al 3,5%, mientras que la destrucción de puestos de trabajo es del 2,5%)

2 Este ejemplo resume la metodología utilizada con valores aproximados. La explicación detallada de la metodología se puede consultar en el estudio completo.

3 El tipo de base de datos utilizada se define como un panel abierto de empresas.

FIGURA 1. La TA (altas), la TB (bajas) y AB (altas más bajas/mes) por trimestres



■ Por otro lado, las bajas en el mercado han ido creciendo en importancia a partir del 2012, y especialmente en la segunda mitad del año y durante los primeros trimestres del 2013 y el 2014, para parar bruscamente su crecimiento en el último trimestre registrado (II 2014).

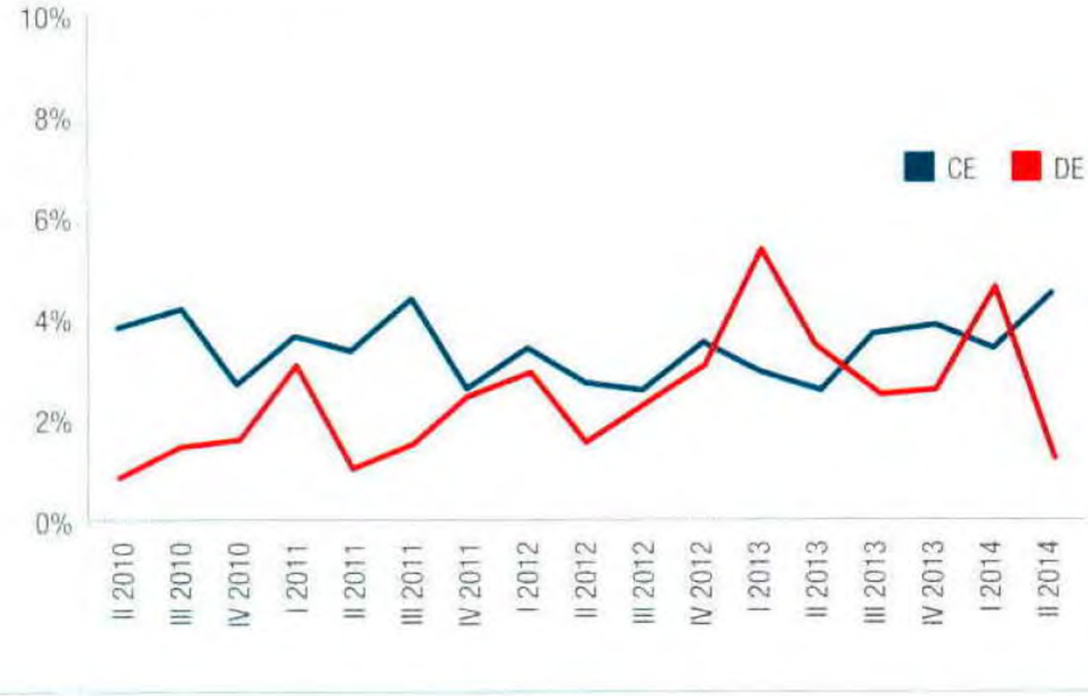
■ Durante el mismo periodo, han aumentado su peso los contratos de duración inferior a un mes, empezando a ser una parte no trivial del empleo.

El FT que resulta de la suma de estas tres tasas muestra el porcentaje de contratos afectados por algún cambio y crece durante el periodo estudiado.

De este primer análisis podemos deducir que el dinamismo en el mercado laboral español (al menos en las empresas estudiadas) ha aumentado, especialmente a partir del primer trimestre del 2013, y que dicho dinamismo parece asociado a una tendencia de los trabajadores a salir de sus empleos y reubicarse en contratos más precarios.

Ahora es necesario examinar más detalladamente los factores que componen estos flujos. Comenzamos por observar si las altas y bajas están relacionadas con la creación o la destrucción de puestos de trabajo.

FIGURA 2. CE y DE por trimestre



Creación y destrucción de empleo

La Figura 2 muestra los volúmenes de nuevos puestos de trabajo y de empleos desaparecidos. De media, en las empresas que forman parte de nuestra base de datos, trimestralmente 3,4 empleos de cada 100 son de nueva creación. Estos empleos resultan de la expansión de las empresas. Aunque se observan algunos picos de creación de empleo, la velocidad de creación se ha ralentizado ligeramente durante el periodo que va del 2010 al 2012, y ha acelerado ligeramente a lo largo de 2013 y principios de 2014. La destrucción de empleos ha sido más volátil. Hasta el segundo trimestre del 2012 desaparecía cada tres meses el 1,7% de los puestos de trabajo. La destrucción de empleo ha aumentado hasta el 4,5% desde los primeros meses del 2012 y ha vuelto a bajar desde entonces. Estos movimientos hacen que el FE se haya mantenido relativamente constante, aumentando a partir del segundo semestre del 2012.

El ritmo de creación no ha variado sustancialmente, mientras que parece que sea el ritmo de destrucción el que marca las mayores diferencias. En el total, estas variaciones reflejan un mercado relativamente estancado. Se observa tan solo una ligera tendencia a la baja; es decir, los limitados aumentos de dinamismo del mercado de trabajo se deben más a una destrucción de puestos de trabajo que a la expansión del empleo hasta el último periodo observado, donde la tendencia parece invertirse.

Meta 4 IDL

En la Figura 3 se muestra el FT registrado a través de las altas y bajas en el mercado laboral y el FE derivado de los procesos de expansión y contracción de las empresas, donde se puede observar cómo ambos presentan una tendencia al alza que es más marcada en el caso del primero.

La diferencia entre los dos flujos (FT – FE) constituye el IDL, representado en la Figura 4,

que muestra una tendencia ascendente a partir de los primeros meses del 2013 y que sigue en la primera mitad de 2014. Se indican con líneas verticales las fechas en que se han dado cambios relevantes en la regulación del mercado de trabajo (reformas laborales).

Se trata de un aumento del movimiento de trabajadores entre empleo y desempleo, y viceversa, o entre diferentes puestos de trabajo que no son causa de la expansión o la contracción de las empresas. Son movimientos no dependientes directamente de la coyuntura económica, debidos a tres motivos principales:

- Primero, algunas empresas sustituyen a un trabajador por otro. Este movimiento se puede deber, a su vez, a dos razones: (a) que los empleados dejen voluntariamente su puesto para dedicarse a otras actividades profesionales, como puede ser el caso de un cambio de rol o un cambio de sector; o (b) que las empresas sustituyan a un trabajador para crecer en eficiencia.

- Segundo, las empresas experimentan continuos procesos de transformación que exigen modificaciones en su estructura productiva, lo cual requiere cambios de capital humano (por ejemplo, la reducción en un departamento a favor de la expansión de otro).

- Y el tercer motivo está relacionado con la evolución demográfica de las plantillas, que origina que parte de los trabajadores salgan del mercado laboral (por ejemplo, por jubilación) y sean sustituidos por otros.

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

En nuestro estudio, el aumento del IDL se hace evidente a partir de principio del 2013. El valor del indicador a nivel trimestral para el periodo 2010-2012 es del 13%, y para el periodo entre el primer trimestre del 2013 y el segundo

FIGURA 3. Flujo de Trabajadores (FT) y Flujo de Empleo (FE) por trimestres

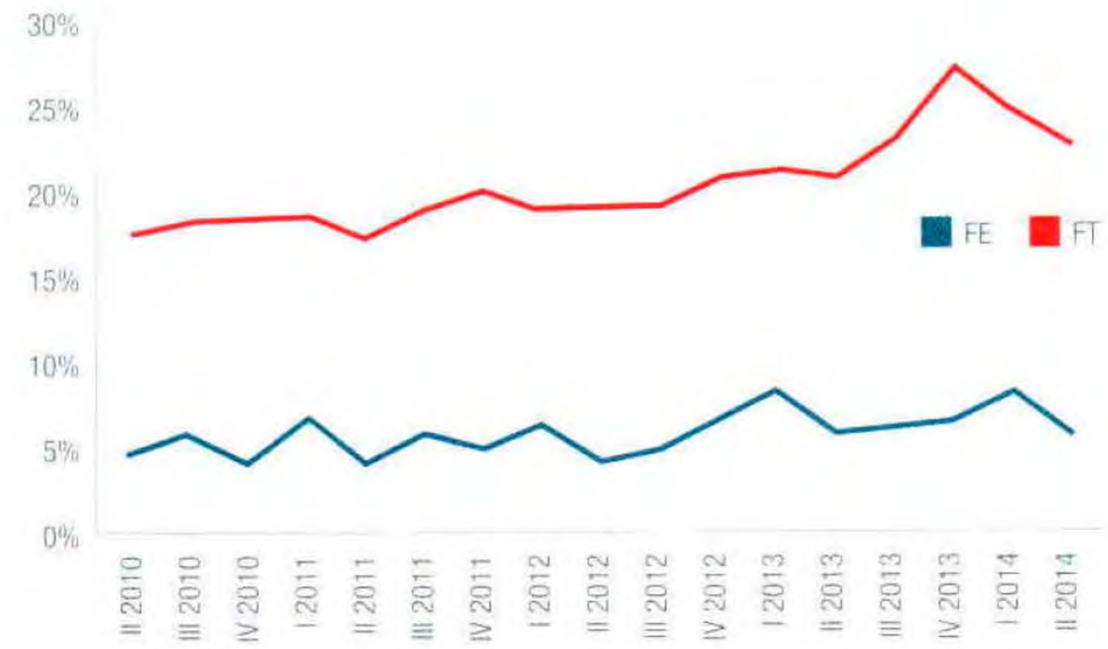
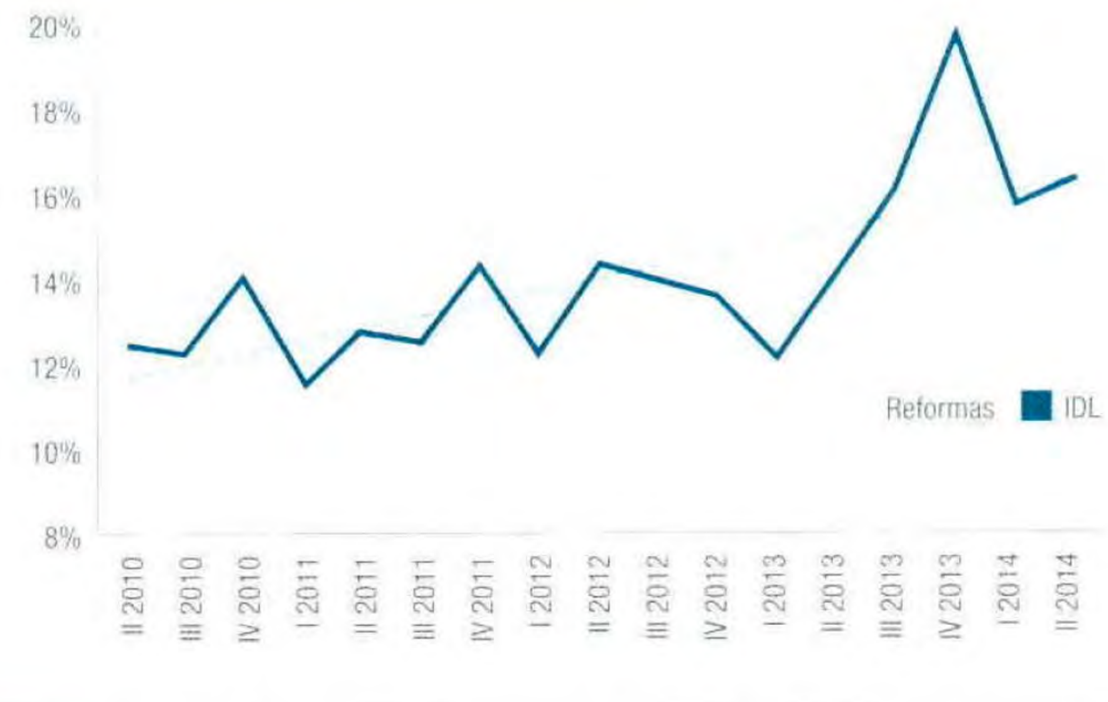


FIGURA 4. El Indicador de Dinamismo Laboral (IDL) por trimestres



del 2014 es del 16%. A partir de principios del 2012, su valor es del 15% de media. Se observa así una coincidencia temporal con la entrada en vigor de las últimas dos reformas del mercado laboral de junio del 2011 y enero del 2012. Buscar una relación de causalidad entre las reformas y el aumento del indicador va más allá de los objetivos del presente informe, aunque los

> Hasta principios del 2012, desaparecía, cada tres meses, casi el 2% de los puestos de trabajo, tasa que ha aumentado hasta principios del 2014, llegando al 4,5%

Las empresas han aumentado la sustitución del personal, en gran parte debido a un aumento en la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente)

datos sugieren la posibilidad de que la entrada a régimen de los cambios normativos haya podido facilitar el aumento observado en el IDL.

Para interpretar el significado del IDL, podemos apuntar que un aumento del mismo en una economía en expansión es muestra de un mercado laboral más dinámico, donde los empleados encuentran oportunidades de mejorar su situación laboral; por tanto, es tarea de las empresas saber retener el talento. Por contraste, cuando el IDL crece en un mercado laboral estancado (como el actual) es indicativo de que las empresas buscan mayor flexibilidad de plantilla, utilizando, por ejemplo, un mayor porcentaje de contratos de duración determinada.

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

Es importante analizar en qué medida el patrón observado se corresponde con los diversos fenómenos. Con este objetivo, la Figura 5 compara la evolución de las bajas por terminación de los contratos temporales con las bajas voluntarias[4] sobre el total de las bajas registradas[5].

Observamos que las bajas voluntarias han ido descendiendo en importancia (del 10% en el 2010 al 7% en el 2014). Se deduce que los trabajadores no confían lo suficiente en la actual coyuntura como para dejar su puesto de trabajo y buscar oportunidades mejores. Este valor parece haberse estabilizado a partir de principios del 2013. En particular, la terminación de contratos temporales ha ganado relevancia a lo largo de todo el periodo observado, llegando a representar hasta dos tercios del total de las bajas que se registran cada mes. Por tanto, la evolución del IDL y la evolución de la composición de las bajas sugieren que existe una transformación en la política de personal de las empresas que hace que aumente la rotación del personal, y cabe pensar que dicho aumento se debe a la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente. Asimismo, esta rotación puede corresponder a transformaciones en la relación contractual entre trabajador y empresa, como, por ejemplo, el paso de un contrato temporal a uno indefinido, o de tiempo parcial a completo. Si observamos en la Figura 6 la evolución del peso relativo de los contratos de duración determinada, podemos apreciar que, tras un relativo estancamiento en el 2010 y la primera mitad del 2011, ese ha ido aumentando paulatinamente desde esa fecha.

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

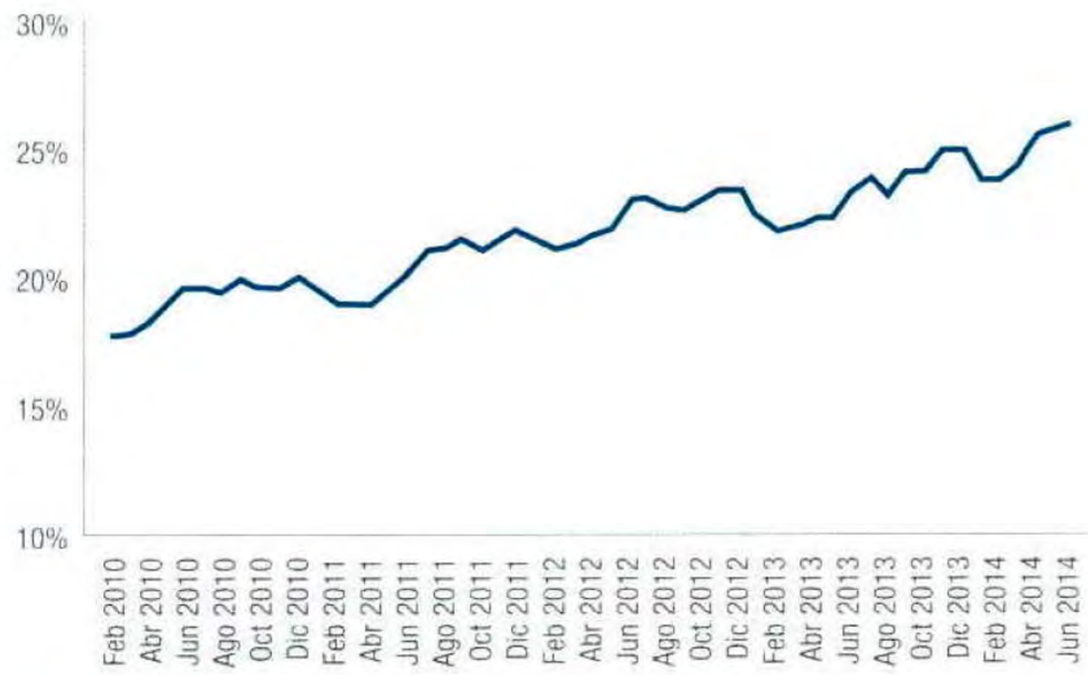
4 La categoría Bajas voluntarias corresponde a los códigos "Dimisión/baja voluntaria", "Baja por excedencia por cuidado de familiares" y "Excedencia por cuidado de hijos".

5 Estas comprenden tanto las bajas de los contratos con duración inferior al mes (anteriormente, AB) como las bajas seguidas de renovaciones, hasta ahora no consideradas en tanto que no contribuyen al flujo de trabajadores.

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

En resumen, el mercado de trabajo descrito por nuestra base de datos ha pasado por un periodo de estancamiento, desde el 2010 hasta el 2012, en el cual tan solo la destrucción de empleos y las bajas mostraban signos de crecimiento. Desde el 2013, observamos un mercado de trabajo más dinámico, con mayores tasas de entradas y salidas de trabajadores, realizadas a través de un aumento de los contratos de duración determinada. La tendencia se agudiza a partir del 2012, coincidiendo con la reforma laboral, aunque el análisis no nos permite hablar de causalidad. Esta situación puede llevar a una mejora en la eficiencia de las empresas que iría de la mano de un mayor número de posibilidades de empleo para quien esté actualmente fuera del mercado laboral, a la vez que disminuye la expectativa de duración de las relaciones laborales. Por otro lado, la mayor flexibilidad puede convertir la precariedad en la única forma de acceso al mercado laboral.

FIGURA 6. Contratos de duración determinada, porcentaje sobre el total



CONSIDERACIONES FINALES

Resumimos los resultados más destacados a continuación:

- El dinamismo laboral medido por el IDL ha ido aumentando desde el 2010 y con mayor fuerza desde principios del 2013; según nuestro índice, pasó de un valor trimestral de 12,5% a más del 16%.

- Se observa un aumento del dinamismo medido por el IDL que coincide con la entrada en régimen de las últimas reformas del mercado de trabajo.

- A lo largo del periodo analizado, de cada 100 empleados, casi 8 se han incorporado a su actual puesto de trabajo durante el último trimestre.

- Las altas han aumentado significativamente a partir de la segunda mitad del 2013.

- Las bajas han ido creciendo en importancia durante el periodo observado, mostrando un cambio de tendencia en el segundo trimestre del 2014.

- El mismo comportamiento se observa en la tasa de destrucción de empleos.

- A partir del 2012, los contratos de duración inferior a un mes han aumentado su peso sobre el total.

- Cada tres meses se crea una media de 3,4 nuevos empleos de cada 100.

- Hasta principios del 2012, desaparecía, cada tres meses, casi el 2% de los puestos de trabajo, tasa que ha aumentado hasta el 2014, llegando al 4,5% a principios de dicho año.

- Algunos aumentos leves del dinamismo laboral se deben a una mayor destrucción de puestos de trabajo.

- En el último trimestre observado (II 2014), la tasa de destrucción ha sufrido una marcada parada.

- Aumento del recambio de trabajadores: existe mayor flujo de trabajadores no dependientes directamente de la coyuntura económica.

- Los trabajadores no confían en dicha coyuntura lo suficiente como para dejar su puesto de trabajo.

- Las empresas han aumentado la rotación del personal, algo que parece deberse a un aumento en la rotación algo que parece deberse a un aumento en la rotación de la parte de la plantilla contratada temporalmente.)