

# CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

## UNA PANORÁMICA CON NUEVOS RESULTADOS PARA ESPAÑA

Juan J. DOLADO  
Carlos GARCÍA-SERRANO  
Ramón GÓMEZ

este sentido, los recientes trabajos de Dolado y Gómez (1995) y García-Serrano (1996), utilizando bases alternativas de datos, han permitido efectuar comparaciones con otros países, cuyos principales resultados procederemos a resumir. Asimismo, prestaremos especial atención a entender el papel desempeñado por varias dimensiones de la política laboral en la determinación de la tasa de recolocación de puestos de trabajo que experimenta una economía. Así, analizaremos la relación existente entre la intensidad de la recolocación y la tasa de paro, su componente de larga duración, la productividad del trabajo, los costes de despido, etc. Por último, utilizando información proveniente de una de las fuentes estadísticas objeto de análisis, presentamos nueva evidencia sobre un tema relacionado con los anteriores, de candente actualidad: ¿son las empresas pequeñas o las grandes las que crean empleo neto en España?

### I. INTRODUCCIÓN

La popularidad del término «flexibilidad del mercado laboral» en el debate de política económica en Europa, dentro del proceso de formación de la unión económica y monetaria (UEM), junto con el renovado interés sobre la reasignación sectorial en EE.UU., ha dado un fuerte empuje a la acumulación de información estadística sobre la creación y destrucción de empleo en varios países de la OCDE. Las bases de datos construidas por Davis y Haltiwanger (1990 y 1992) y el análisis posterior realizado por dichos autores han sido particularmente importantes en impulsar dicho proceso. El hallazgo de que existe un buen número de puestos de trabajo que se crean y se destruyen en cada empresa en períodos cortos de tiempo —aparentemente por razones idiosincrásicas independientes de la evolución sectorial o agregada— ha supuesto una nueva forma de enfocar el análisis de los flujos laborales; por ejemplo, ha puesto en entredicho el análisis cíclico tradicional basado en el supuesto de agente representativo. Por otra parte, cuando la OCDE (1996) ha compilado estadísticas comparables para alguno de los países miembros, se ha encontrado que la experiencia de EE.UU. en modo alguno es excepcional, aunque la reasignación de puestos de trabajo en Eu-

ropa no sea tan frecuente (véase Alogoskoufis *et al.*, 1995).

Al tiempo que se acumulaba nueva información estadística, se ha desarrollado un buen número de análisis teóricos para tratar de explicar los procesos de creación y destrucción de puestos. Una forma natural de interpretar el proceso de creación es en términos del emparejamiento (*matching*) entre trabajadores que buscan empleo y empresas contratantes, de acuerdo con las líneas maestras de la teoría de *búsqueda*. En cuanto al proceso de destrucción, el análisis de Pissarides (1990) y Mortensen y Pissarides (1994) establece que los puestos difieren de acuerdo con su productividad, de manera que la destrucción tiene lugar cuando la productividad de un puesto, debido a un *shock* negativo, cae por debajo de un cierto valor de reserva. En ambos casos, los puestos son entes independientes, sujetos a *shocks* idiosincrásicos y agregados, de manera que lo que determina su supervivencia/aparición es el valor de dicha productividad de reserva.

Nuestro objetivo en este trabajo es ofrecer una panorámica de los resultados obtenidos para la OCDE sobre este tema, poniendo especial énfasis en el caso de la economía española, en la que, hasta recientemente, se carecía de información al respecto. En

La estructura del resto del trabajo es la siguiente. En el apartado II, se analizan las definiciones relevantes a la hora de caracterizar el proceso de recolocación de puestos de trabajo en la economía, así como los principales resultados obtenidos para España y un amplio conjunto de países de la OCDE; a continuación, en el apartado III, se estudia la relación existente entre la tasa de recolocación y un conjunto de características agregadas, con el fin de examinar en qué medida un mayor grado de dinamismo en el mercado de trabajo mejora la asignación de recursos en éste; en el apartado IV, se trata de analizar la conexión existente entre tamaño de empresa y creación neta de empleo, intentando examinar, con las técnicas estadísticas apropiadas, si resulta cierto el mito de que las empresas pe-

queñas son las más activas en la creación neta de empleo; finalmente, se ofrecen unas breves conclusiones en el apartado V, aventurando cuáles podrían ser los efectos de la reciente reforma laboral acordada por las organizaciones empresariales y sindicales sobre el dinamismo del mercado de trabajo en España.

## II. CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La dinámica del mercado de trabajo comprende los movimientos totales (flujos brutos) de trabajadores y de puestos de trabajo. Los primeros han sido ampliamente analizados gracias a la puesta en marcha y al perfeccionamiento de fuentes estadísticas de naturaleza microeconómica y de gran escala que tienen como unidades últimas de análisis a los individuos y a las economías domésticas (véase Blanchard y Diamond, 1990, y Antolín, 1995). Los segundos sólo se han comenzado a estudiar desde finales de la década de los años ochenta, debido a la aparición de fuentes de datos con información individualizada sobre el comportamiento de empresas y/o centros de trabajo. La característica fundamental de estas bases de datos es que aportan información sobre el nivel de empleo de las empresas en diferentes momentos del tiempo y, en algunos casos, también sobre las entradas y las salidas de trabajadores en ellas durante el período de observación (generalmente un año, un trimestre o un mes).

### 1. Conceptos preliminares

Tomando como base la disponibilidad de este último tipo de

fuentes estadísticas, es posible definir la *movilidad total de trabajadores* ( $WR$ ) como la formación y disolución de «emparejamientos» laborales entre trabajadores y empresas. Por tanto, dicha movilidad está formada por la totalidad de contrataciones ( $H$ ) y separaciones ( $S$ ) que tiene lugar en cada empresa y, de forma agregada, en la economía; es decir  $WR = H + S$ .

La movilidad de trabajadores tiene dos componentes: uno es consecuencia de la creación ( $JC$ ) y la destrucción ( $JD$ ) de puestos de trabajo, lo que da lugar a cambios en el nivel de empleo; otro ocurre independientemente de los flujos de puestos, y no tiene efectos sobre el nivel de empleo porque sólo genera movimientos de trabajadores entre puestos de trabajo ya existentes. Mientras el primer componente refleja la *movilidad o recolocación de puestos de trabajo* ( $JR$ ), el segundo representa simplemente la *rotación* ( $RR$ ). En cuanto a la movilidad de puestos de trabajo, ésta sólo puede ser iniciada por las empresas. Sin embargo, los movimientos que se deben a la rotación sobre puestos existentes pueden haber sido iniciados bien por los trabajadores (debido a razones individuales, tales como la baja satisfacción en el trabajo o la existencia de ofertas alternativas, etc.), o bien por las empresas (porque deseen reemplazar trabajadores sin alterar la cantidad de puestos de trabajo, posiblemente debido a que los emparejamientos son de baja calidad).

El componente de recolocación de puestos de trabajo en el ámbito de la empresa es el cambio neto del empleo entre dos momentos del tiempo. Es, por tanto, la diferencia entre el número de puestos creados y el número de puestos destruidos:  $\Delta E = E_{t+1} - E_t = JC - JD$ , siendo  $E$

el nivel de empleo. Según cuál sea el resultado de la comparación entre los niveles de empleo en dos momentos consecutivos del tiempo, las empresas pueden ser clasificadas en cuatro diferentes regímenes: apertura, cierre, expansión y contracción. La suma de los cambios netos de las empresas de nueva creación y en expansión da las *ganancias de puestos de trabajo* ( $JPOS$ ); la suma de los cambios netos de las empresas que desaparecen y de las que se contraen da las *pérdidas de puestos de trabajo* ( $JNEG$ ). La suma de ambas variables es la recolocación de puestos de trabajo ( $JR = JPOS + JNEG$ ), y la tasa agregada de recolocación será la suma de los cambios netos de empleo de todas las empresas, expresados como porcentaje del empleo total de la economía (1).

Un aspecto que debe quedar claro antes de continuar es que el cómputo de las ganancias y las pérdidas de puestos de trabajo ( $JPOS + JNEG$ ) es sólo una aproximación (en realidad, una infraestimación) de la verdadera creación y destrucción bruta de puestos ( $JC + JD$ ). La razón es que las bases de datos de empresas o centros de trabajo no proporcionan información directa sobre estas últimas variables, con lo que los investigadores consideramos que una empresa ha creado (destruido) puestos de trabajo si la diferencia entre los niveles de empleo en  $t$  y en  $t-1$  es positiva (negativa). Por tanto, es evidente que esta medida de la movilidad de puestos excluye la recolocación que tiene lugar dentro de las empresas, es decir, la simultánea creación y destrucción de puestos de trabajo. Además, no tiene en cuenta la existencia de puestos vacantes que permanecen abiertos durante el período de observación, ni los empleos que se creen y se

destruyan dentro del período de observación elegido.

Dicho esto, la relación que existe entre las medidas de movilidad de trabajadores y de puestos de trabajo puede expresarse mediante la siguiente cadena de desigualdades:

$$\Delta E \leq JPOS + JNEG \leq JC + JD \leq H + S$$

Con las limitaciones expuestas, la disponibilidad de información de naturaleza microeconómica en los países pertenecientes a la OCDE a partir de los años ochenta ha hecho posible la medición de los flujos de trabajadores y de puestos de trabajo en las empresas, el cálculo de la aportación de cada componente a la movilidad total de trabajadores en la economía, y la comparación de estas variables entre países. Todo ello es relevante porque, normalmente, los gestores de política han centrado su atención exclusivamente en la movilidad de trabajadores y en las barreras existentes a la contratación y al despido, sin distinguir entre las transiciones debidas a la creación y la destrucción de puestos y las transiciones debidas a la rotación (es decir, aquellas que se producen sobre puestos existentes).

## 2. Evidencia

Con objeto de comprobar la importancia que tiene la recolocación de puestos de trabajo en una serie de países de la OCDE, se ha elaborado el cuadro n.º 1 (véase OCDE, 1996). Este cuadro contiene información sobre los diferentes componentes de la movilidad de puestos de trabajo. Por una parte, encontramos la recolocación que se produce como consecuencia de la creación y la destrucción de puestos en empresas que nacen (aperturas)

y mueren (cierres) en el período de observación. Por otra parte, también se genera recolocación de puestos de trabajo por la creación y la destrucción de puestos en empresas que continúan funcionando, habiéndose expandido o contraído durante el período de observación. En el cuadro, se han incorporado los resultados obtenidos para el caso español por Dolado y Gómez (1995), utilizando información relevante derivada de la Central de Balances del Banco de España (CBBE) para el período 1983-1992. Esto va a permitir evaluar en qué medida el caso español presenta aspectos idiosincrásicos respecto a otras economías (2).

Esta comparación entre países presenta, sin embargo, una serie de limitaciones que no deben perderse de vista. Primero, el período temporal de muestreo no es idéntico para todos los países, por lo que es posible que cada uno de ellos se encuentre en un momento diferente del ciclo económico (3). Segundo, la unidad de análisis también difiere, puesto que puede tratarse de la empresa o del centro de trabajo. Tercero, la muestra de empresas puede referirse a sectores económicos diferentes (por ejemplo, al sector industrial exclusivamente o a toda la economía no agraria). También puede diferir el tamaño de las empresas o los centros de trabajo considerados: en algunos casos, las empresas incluidas son únicamente las de gran tamaño, mientras que en otros casos se incluyen todas. Finalmente, las fuentes estadísticas de algunos países no disponen de información sobre la apertura y el cierre de empresas, por lo que resulta imposible conocer la aportación de la creación y la destrucción de puestos de trabajo en estas empresas a la recolocación total de puestos.

En cualquier caso, la observación del cuadro permite extraer algunas conclusiones con carácter general. En primer lugar, la tasa agregada de recolocación de puestos de trabajo es elevada en la mayoría de los países. En concreto, los países no europeos (Nueva Zelanda, Australia y Canadá) y algunos del Norte de Europa (Dinamarca y Suecia) presentan tasas de alrededor del 30 por 100 del empleo total. Por otra parte, los países con tasas más bajas (en torno al 15 por 100) son Bélgica, Alemania y Holanda (4).

En segundo lugar, la importancia de la creación y la destrucción de puestos debida a las aperturas y los cierres de empresas varía entre los países. En algunos de ellos (Australia, Nueva Zelanda, Francia y Gran Bretaña), su aportación al empleo es tan grande o más que la de las expansiones y contracciones de las empresas que continúan su actividad.

Dada la heterogeneidad existente en las estadísticas de clasificación de aperturas y cierres de empresas o centros de trabajo (véase Contini *et al.*, 1995), puede resultar conveniente concentrar la comparación internacional exclusivamente en la creación y destrucción de puestos de trabajo por parte de las empresas que se expanden y se contraen. En este caso, los países con una mayor tasa de recolocación de puestos continúan siendo los ya comentados anteriormente. En cuanto a España, quedaría encuadrada junto a las economías que presentan bajas tasas de recolocación por expansión y contracción: Austria, Francia, Alemania y Reino Unido (también se incluirían Bélgica y Holanda, países con tasas globales bajas, aunque no pueden desagregarse por expansión-contracción y apertura-cierre). A este respecto, resulta importan-

te señalar que el estudio de Dolado y Gómez (1995), al basarse en la CBBE, se refiere a empresas industriales mayoritariamente grandes, por lo que es posible que exista un sesgo a la baja con respecto a la tasa de recolocación real. De hecho, tanto la relación inversa existente entre la tasa de recolocación de puestos y el tamaño de las empresas como la mayor tasa de recolocación en el sector servicios son dos aspectos bien documentados en diversos estudios internacionales.

Un resultado similar al anterior se obtuvo en otro trabajo realizado para el caso español (véase García Serrano, 1996). En esta ocasión, se utilizó una muestra de empresas grandes (500 empleados o más), que casi aproxima el censo, procedente de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), fuente estadística trimestral elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde 1993. La tasa trimestral de recolocación obtenida es el 3,3 por 100 en los años 1993-1994. Si dicha tasa se anualiza, resulta un 13 por 100, cifra que está en consonancia con los resultados anteriores. Por tanto, de acuerdo con estos resultados, la economía española se encontraría, de nuevo, dentro del tramo bajo de recolocación de puestos de trabajo por expansión y contracción de empresas existentes.

Una vez que se ha comprobado que la tasa de recolocación de puestos de trabajo varía entre los países de la OCDE, podemos preguntarnos si ello puede explicar las enormes diferencias que existen entre las tasas de paro y de empleo en los mismos. Esta cuestión no puede abordarse sin considerar la movilidad total de trabajadores, ya que el conocimiento sobre la forma en que los puestos de trabajo se ocupan y se desocupan puede aportar luz sobre la dinámica del mercado

de trabajo. En este sentido, conviene recordar que la movilidad total de trabajadores se refiere a individuos y no a puestos: mide las transiciones de individuos entre puestos de trabajo, independientemente de si éstos son ya existentes, de nueva creación o han desaparecido. Por tanto, la recolocación de puestos puede explicar una parte de la movilidad de trabajadores, habiendo otra parte que se debe a la simple rotación entre empleos existentes.

La movilidad total de trabajadores será tanto mayor cuanto más dinámica sea la economía —en el sentido de que la recolocación (creación y destrucción) de puestos sea elevada— y cuanto mayor sea la rotación de trabajadores sobre puestos existentes —en el sentido de que puede generarse una cadena de vacantes si los puestos existentes son ocupados por trabajadores que cambian de empleo, dando lugar a una sucesión de contrataciones y separaciones.

Para tratar de comprobar el alcance de la movilidad de trabajadores como porcentaje del empleo total, y el peso que supone la recolocación de puestos de trabajo en varios países de la OCDE, se ha elaborado el cuadro n.º 2. En este caso, el número de países para los que se dispone de información es más reducido, pues es menor el número de fuentes estadísticas disponibles con la información adecuada para calcular ambas variables. Esta información se refiere al número de contrataciones y al de separaciones que han tenido lugar en las empresas (y, por agregación, en la economía) durante el período de observación correspondiente. Un aspecto adicional que conviene, de nuevo, recordar es que la información sobre recolocación de puestos de trabajo se refiere únicamente a empresas o estable-

cimientos existentes, por lo que la recolocación total estará infraestimada en la medida en que sea importante la debida a la apertura y el cierre de empresas.

Los datos del cuadro n.º 2 parecen indicar que la movilidad de trabajadores es mayor en Estados Unidos y en Canadá que en Europa. Por otra parte, las cifras sobre la participación de la recolocación de puestos en la movilidad total de trabajadores sugieren que existe una gran variación entre países. En algunos, como Estados Unidos y Dinamarca, el porcentaje es superior al 40 por 100, mientras que en el resto se sitúa entre el 20 y el 30 por 100. Como puede comprobarse, la economía española se encuadra dentro de este último grupo.

Uniendo la información contenida en los cuadros n.ºs 1 y 2, puede llegarse a la conclusión de que la dinámica de la economía y del mercado de trabajo españoles no presenta elementos idiosincrásicos relevantes si se compara con las de otros países europeos, especialmente con las de Francia, Alemania y Holanda. En otras palabras, España no resulta un país atípico. Todos ellos presentan una movilidad de trabajadores alrededor o por debajo de la media, y la parte de dicha movilidad que se explica por la recolocación de puestos de trabajo es similar (en torno al 25 por 100). Por tanto, una proporción sustancial de la movilidad global tiene lugar entre puestos de trabajo ya existentes.

### **3. Contratos indefinidos y temporales**

Un aspecto adicional que puede analizarse en el caso español (y que no puede hacerse en otros países) es la posibilidad de distinguir entre el empleo fijo y el empleo temporal. Esta distinción

es muy relevante si se tiene en cuenta el peso creciente que ha ido adquiriendo éste en el empleo total: en estos momentos, uno de cada tres asalariados tiene un contrato de duración determinada. Así, Dolado y Gómez (1995) obtienen, para el período 1983-1992, que la tasa anual de recolocación de puestos de trabajo para el empleo fijo se situó en el 6,5 por 100 (2,3 por 100 de creación y 4,2 por 100 de destrucción), y para el empleo temporal, en el 31,5 por 100 (21,3 por 100 de creación y 10,2 por 100 de destrucción). Además, García Serrano (1996) obtiene, para el período 1993-1994, que en el caso del empleo fijo la tasa trimestral de movilidad de trabajadores fue el 2,6 por 100, y la tasa de recolocación de puestos, el 1,6 por 100; en el caso del empleo temporal, dichas tasas fueron el 56,8 y el 11,2 por 100, respectivamente. Es decir, mientras el 60 por 100 de la movilidad total de trabajadores con empleo fijo se debió a la recolocación de puestos de trabajo, este porcentaje sólo fue el 20 por 100 entre aquéllos con contrato temporal.

Estas cifras para el caso español sugieren dos comentarios. Por una parte, la recolocación (creación y destrucción) de puestos de trabajo se encuentra vinculada, principalmente, a la utilización de contratos de duración determinada. Por otra parte, y a pesar de ello, la mayor parte de la movilidad de trabajadores con empleo temporal se debe a la mera rotación en empleos existentes. Una vez más, la evidencia ofrecida indica una excesiva rotación en un mercado que sufre de un elevado grado de segmentación.

#### **4. Comportamiento cíclico**

Otro aspecto al que se ha prestado especial atención en los

estudios sobre la dinámica de la creación y la destrucción de puestos de trabajo es el comportamiento cíclico de estos flujos. Los resultados han permitido clasificar a los países analizados en dos grupos. Por una parte, un conjunto de países (Estados Unidos, Reino Unido y Canadá) presenta una tasa de recolocación contracíclica: aumenta en las recesiones y disminuye en las expansiones. Ello se debe a que la destrucción de puestos crece en los períodos recesivos más que proporcionalmente a como aumenta la creación de puestos en los períodos expansivos. Por otra parte, en otros países (Alemania, Italia y España) la tasa de recolocación no muestra ninguna correlación con el ciclo económico, debido a que la creación y la destrucción de puestos de trabajo se mueven de forma proporcional.

El argumento que suele utilizarse para explicar el comportamiento acíclico de los flujos de puestos de trabajo es la protección del empleo. Mientras los costes de crear empleo son similares (selección, formación, etc.), los costes de destruir difieren: cabe esperar que la destrucción sea más variable en los países con costes de despido inferiores. Así, en Dolado y Gómez (1995), se procede a clasificar a los países según el grado de protección del empleo, observándose que los países con mayor grado de protección son aquéllos para los que la tasa de recolocación no muestra correlación alguna con el ciclo.

### **III. COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL Y RECOLOCACIÓN**

Hasta el momento, hemos recolectado una amplia evidencia

descriptiva sobre el comportamiento de la tasa de recolocación y sus componentes de creación y destrucción de puestos de trabajo en España y en el resto de la OCDE, pero una cuestión que no hemos abordado todavía es si una mayor tasa de recolocación es algo deseable o indeseable. Como veremos a continuación, este interrogante no ha sido todavía resuelto de forma concluyente ni por la teoría económica ni por la evidencia empírica, aunque existen algunos frentes en los que parece haber luz.

Empezaremos por comentar la relación existente entre tasa de paro y tasa de recolocación. En el contexto de los modelos de búsqueda y emparejamiento, una tasa de recolocación más alta implica un mayor flujo de entrada en el paro, pero también salidas más altas. Así, de acuerdo con el análisis de Mortensen y Pissarides (1994), un aumento de las tasas de creación y destrucción —vía una mayor variabilidad de los *shocks* específicos o una reducción en los costes de despido— da lugar a una mayor tasa de vacantes, pero el efecto sobre la tasa de paro es ambiguo. En cuanto a los flujos individuales de creación y destrucción, en principio cabría pensar que la creación debería conducir a un incremento equivalente de las salidas del paro hacia la ocupación. Sin embargo, éste no es necesariamente el caso por tres razones. Primero, los nuevos puestos pueden ser ocupados por trabajadores pertenecientes a las mismas empresas (mercados internos) o por otros trabajadores que cambian de empresa. Segundo, los puestos pueden ser ocupados por individuos clasificados como inactivos. Tercero, los parados pueden abandonar el desempleo moviéndose hacia la inactividad en vez de hacerlo a través de la

ocupación. Un argumento similar puede utilizarse para analizar la relación entre la destrucción de puestos de trabajo y las transiciones desde la ocupación hacia el desempleo.

Pues bien, la evidencia empírica, utilizando datos de series

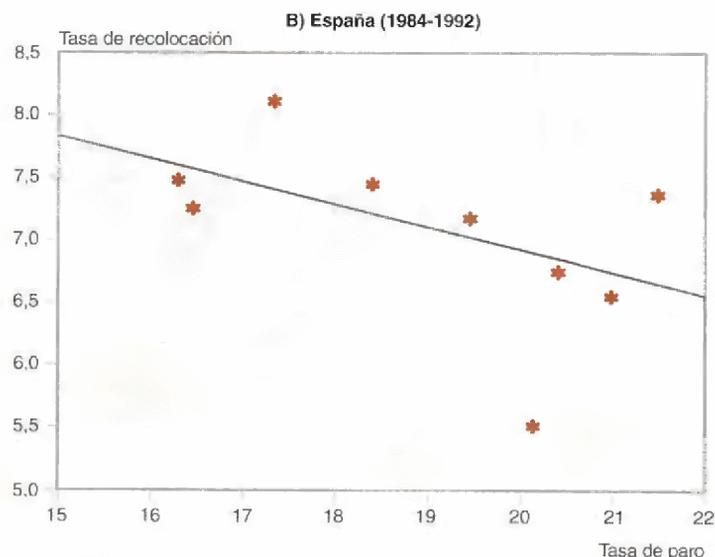
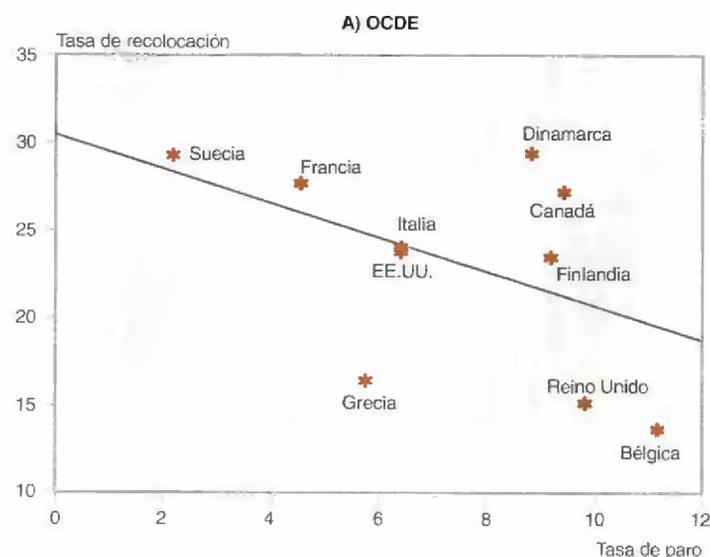
temporales, genera resultados divergentes según los países. En el caso de Estados Unidos, existe una correlación positiva entre creación y salidas del desempleo, por un lado, y destrucción y entradas en el desempleo, por otro lado. Sin embargo, estas correlaciones no se dan en otros

países como Canadá y Dinamarca. En el gráfico 1, parte A), se ilustra esta falta de correlación utilizando datos transversales (promedios de los períodos muestrales señalados en el cuadro n.º 1) para una serie de países de la OCDE (5), mientras que en la parte B), utilizando datos de serie temporal para el período 1984-1992 para la economía española, se observa el mismo fenómeno. Esta evidencia contrasta con la opinión, frecuentemente, mantenida de que una mayor recolocación/reasignación aumenta el paro (teoría del desajuste o *mismatch*).

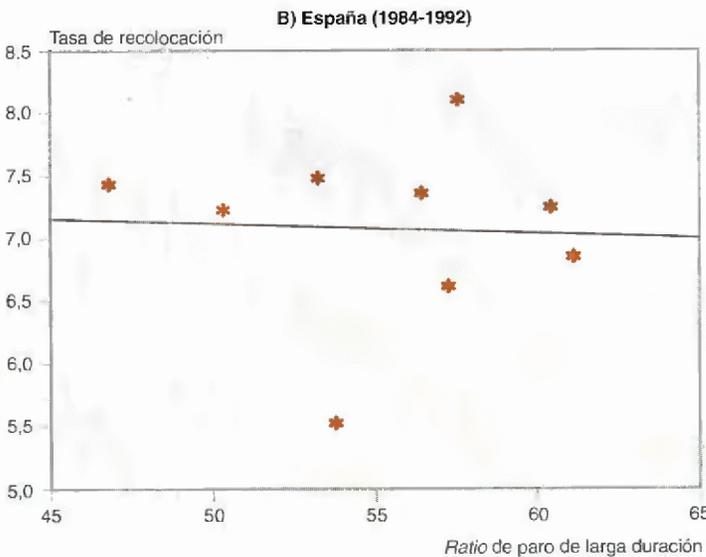
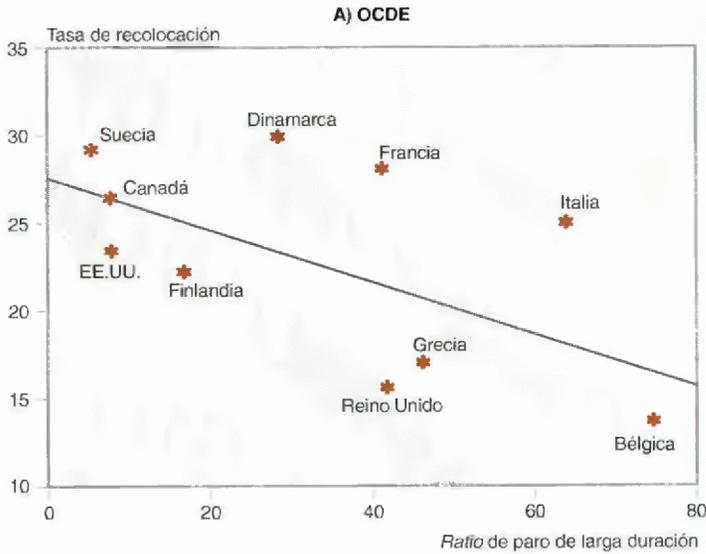
En el gráfico 2, se representan dos gráficos similares (A y B) que recogen la relación entre tasa de recolocación y duración del paro (representada por la proporción de parados con duración superior a un año). En este caso, se observa una correlación negativa para la muestra de países de la OCDE, si bien en el caso de España apenas es apreciable. Dicha relación es fácilmente interpretable: cuanto mayor sea la duración de un puesto de trabajo ya ocupado, más difícil resultará a los parados encontrar empleo. En el caso de España, sin embargo, parece que la mayor rotación ocasionada por la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 —y la consiguiente extensión de los contratos temporales de duración limitada— se centró en un colectivo de trabajadores jóvenes y mujeres, sin que llegara a afectar de forma significativa al colectivo de parados de larga duración. En este sentido, esta evidencia parece confirmar la impresión de la necesidad de políticas activas y efectivas dirigidas a dicho colectivo (véase Dolado y Jimeno, 1997).

Otra cuestión importante es la relación existente entre tasa de recolocación y crecimiento de la

GRÁFICO 1  
TASA DE RECOLOCACIÓN FRENTE A TASA DE PARO



**GRÁFICO 2**  
**TASA DE RECOLOCACIÓN FRENTE A RATIO DE PARO DE LARGA DURACIÓN**



productividad. La causalidad en esta cuestión puede ir en ambos sentidos. Por una parte, una tasa mayor de recolocación conducirá a la destrucción de puestos poco productivos y a la creación de puestos más productivos. Por tanto, una mayor recolocación induce un crecimiento más rápido

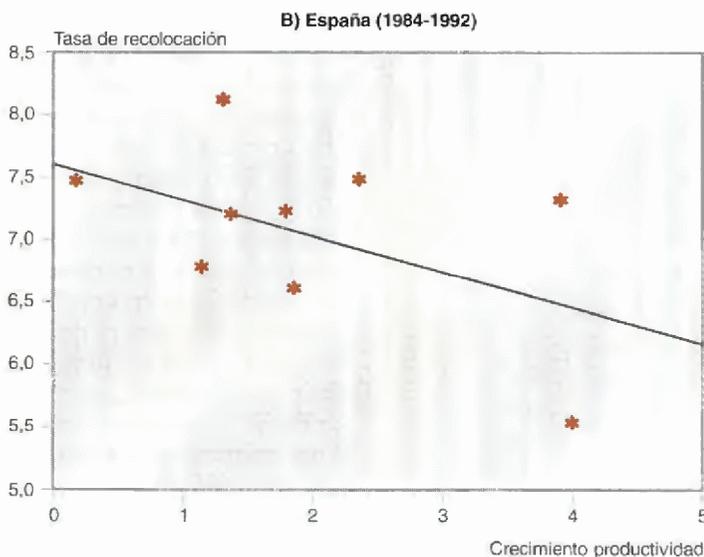
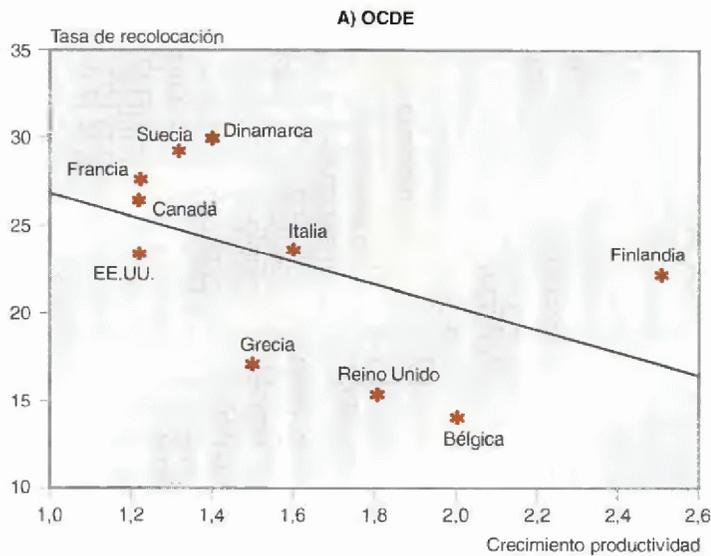
de la productividad. Por otro lado, una mayor productividad puede afectar a la recolocación a través de dos canales. Primero, las tecnologías obsoletas pueden eliminarse otorgando a las empresas la ventaja de incorporar nuevas tecnologías más rentables (la denominada *destruc-*

*ción creativa schumpeteriana*). Si éste fuera el caso, debería haber una relación positiva entre ambas variables. Pero, en segundo lugar, una mayor productividad provoca incentivos en las empresas a mantener a sus empleados (*atesoramiento de trabajo, o labor hoarding*) a fin de rentabilizar las nuevas tecnologías con trabajadores ya formados en la empresa. Bajo este efecto, la relación debería ser negativa. En las partes A y B del gráfico 3, se observa indefectiblemente que este último es el caso. Por tanto, la «destrucción creativa» no parece dominar la relación entre la tasa de recolocación y el crecimiento de la productividad durante el período analizado.

A su vez, en el gráfico 4, se ofrece la relación entre la tasa de recolocación y la importancia de los costes del despido. Cuando éstos aumenten, se producirá menor creación y destrucción de puestos, por lo que la relación debe ser indefectiblemente negativa. En la parte B), dedicada a España, se ha utilizado el porcentaje de temporalidad en el empleo que, al implicar menores indemnizaciones por despido, deberá dar lugar a una relación positiva. De nuevo se observa que éste es el caso.

Por último, en Alogoskoufis *et al.* (1995) y en Garibaldi *et al.* (1997), se comprueba que existe una correlación negativa entre duración del subsidio de paro y tasa de recolocación. Lo mismo ocurre con el nivel de subvenciones estatales a empresas. Sin embargo, apenas se encuentra correlación con la intensidad de las políticas activas en el mercado de trabajo, con la excepción de los países escandinavos.

**GRÁFICO 3**  
**TASA DE RECOLOCACIÓN FRENTE AL CRECIMIENTO**  
**DE LA PRODUCTIVIDAD**



#### **IV. CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA**

En este apartado, se ofrece nueva evidencia sobre el com-

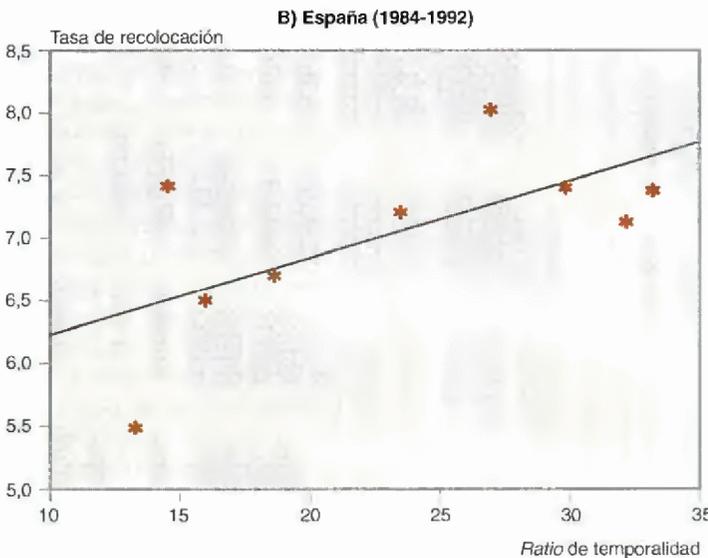
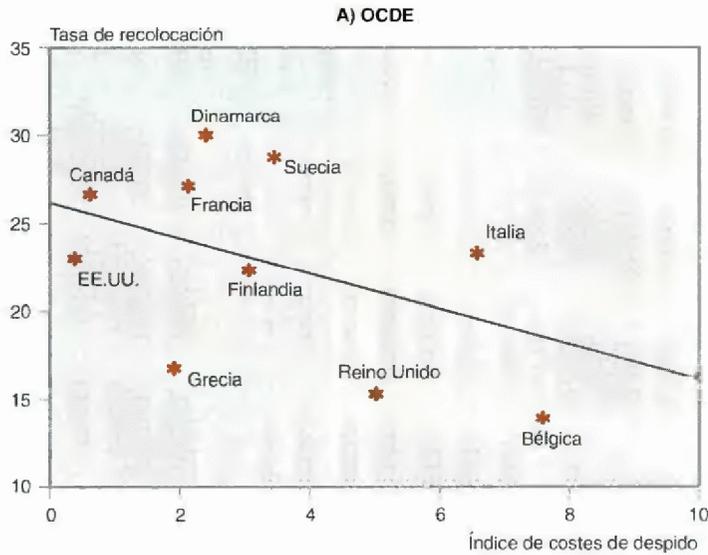
portamiento de la creación y destrucción de puestos de trabajo según el tamaño de la empresa, de acuerdo con la información derivada de la CBBE para el sector manufacturero en España durante el período 1984-1992. Se trata de evaluar la creencia generalizada de que las empresas

pequeñas y medianas (PYME) son la principal fuente de creación de empleo en nuestro país. Tal análisis y la interpretación de los resultados dependerá, de forma relevante, del supuesto elegido para clasificar a las empresas según tamaño, y de la forma en que se realicen los cálculos.

A la hora de determinar el tamaño de una empresa a lo largo de un período muestral concreto, existen distintos criterios de clasificación entre los que elegir. En primer lugar, puede tomarse como criterio el tamaño medio de la empresa para todo el período y computar todos los cálculos de creación y destrucción brutas de cada empresa con este criterio. En segundo lugar, puede escogerse el tamaño en el momento inicial para el que se calculan las tasas, de modo que una misma empresa se movería entre categorías de tamaño en función de los aumentos o reducciones de puestos que experimente. Por último, existe la posibilidad de clasificar a las empresas a partir del número medio de puestos que tengan entre dos períodos adyacentes (entre  $t$  y  $t-1$ ) entre los que se calculan las tasas de recolocación, del mismo modo que se computa en el denominador de éstas. Cada criterio de los definidos anteriormente se denominará en adelante tamaño del año base, tamaño medio y tamaño actual, respectivamente.

Como señalan Davis, Haltiwanger y Schuh (1993), existen dos tipos de falacias que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar la contribución de cada tamaño de empresa: la falacia de la distribución por tamaños y la falacia de reversión a la media. La primera de éstas surge del hecho de que las empresas pueden moverse de una categoría a otra de tamaño entre dos años con-

**GRÁFICO 4**  
**TASA DE RECOLOCACIÓN FRENTE AL COSTE DEL DESPIDO**



secutivos, de forma que si se realizan los cálculos sumando el empleo de las distintas categorías, pueden inferirse lecturas erróneas de la realidad. Supongamos el siguiente ejemplo ilustrativo tomado de dicho trabajo. De acuerdo con el cuadro n.º 3, y tomando el valor de 500 traba-

jadores como frontera entre empresa pequeña y empresa grande, se tendría que el 90 por 100 del empleo creado entre el año 1 y el año 2 corresponde a las empresas pequeñas, y sólo el otro 10 por 100 restante a las grandes. Sin embargo, esta interpretación no es correcta, ya que la

única empresa pequeña (empresa 1) destruye empleo, y todo el empleo creado lo es por las empresas grandes (empresa 3). Es la empresa 2 la que distorsiona el resultado al cambiar de grande a pequeña. El procedimiento utilizado para calcular las tasas brutas de creación y destrucción de empleo, al partir de datos individuales de empresas, evita caer en este tipo de falacia. Por ejemplo, del método que clasifica las empresas por el tamaño en el año base se obtendría una destrucción bruta en las empresas pequeñas del 4 por 100, mientras que la creación bruta es nula; por otra parte, encontraríamos una creación bruta de las grandes del 45 por 100, frente a una destrucción bruta del 10 por 100.

La segunda falacia, la denominada falacia de reversión a la media, se produce por el hecho de que las empresas sufren fluctuaciones de tamaño transitorias que producen sesgos potenciales en la interpretación de los resultados. El ejemplo recogido en el cuadro n.º 4 ilustra de nuevo esta cuestión. En dicho ejemplo, se calcula la tasa de creación o destrucción de empleo en cada empresa, y se agrupan los resultados por tamaños en función del empleo en el año base, ponderando la creación y la destrucción por el número de empresas en cada grupo. En concreto, el resultado es que las empresas pequeñas, aquellas con menos de 500 trabajadores, crean empleo en ambos años a una tasa del 22 por 100, mientras que las grandes destruyen a una tasa del 9 por 100. Sin embargo, las tres empresas tienen el mismo tamaño en el año 3 que en el año 1, habiéndose producido únicamente un cambio transitorio en el tamaño de dos de ellas que les ha trasladado, a su vez, de categoría.

La falacia surge del hecho de clasificar, año tras año, a las empresas en función de su tamaño, lo que provoca —dado el supuesto de reversión a la media— que, en promedio, al interactuar los movimientos transitorios con la reclasificación, las empresas grandes en el año base tengan una probabilidad alta de haber experimentado un aumento transitorio, y las pequeñas de haber experimentado un descenso. Esto lleva a que, al revertir dichos movimientos transitorios, las empresas grandes tiendan a contraerse de nuevo, y las pequeñas a expandirse. De esta forma, como ilustra el ejemplo, se crea la ilusión de que las pequeñas sobrepasan sistemáticamente en crecimiento a las grandes. Para evitar que esto suceda, se propone la utilización, como criterio de selección alternativo, del tamaño medio en el período o del tamaño corriente. En el ejemplo anterior, el tamaño medio hubiera conducido a los siguientes resultados: en el año 2, las empresas pequeñas (hasta 500 trabajadores inclusive) habrían creado empleo a una tasa media del 2 por 100 neto, y en el año 3 habrían destruido empleo a la misma tasa, mientras que las grandes (más de 500 trabajadores) no habrían experimentado variación alguna en ninguno de los dos años. La lectura de los resultados se encuentra ahora más próxima a la realidad.

En la práctica, la existencia de dicho sesgo y el tamaño que tenga dependerá de numerosos factores, como son, fundamentalmente, la importancia de los movimientos transitorios en el empleo en las empresas individuales y la distribución del empleo por tamaños. Para contrastar este hecho en el caso de la economía española, en el cuadro número 5 se presentan, en términos medios, las tasas brutas

de creación, destrucción y recolocación, la tasa neta y la proporción del empleo para distintos tamaños de planta de acuerdo con los tres criterios presentados anteriormente.

En las tres primeras columnas del cuadro número 5, se encuentran los resultados relativos a creación, destrucción y recolocación que se obtienen tomando como criterio de selección el tamaño en el período base, y en la cuarta columna se recoge el crecimiento en términos netos. Destaca el hecho de que las empresas que crean empleo neto son aquellas con un número inferior a 1.000 trabajadores, a una tasa media superior al 1 por 100. Más concretamente, las empresas que crean más empleo neto son aquellas entre 100 y 249 trabajadores, que lo hicieron a una tasa del 2,5 por 100, seguidas de las de 1 a 49 trabajadores (1,7 por 100). Por su parte, las empresas con más de 1.000 trabajadores destruyeron empleo neto a una tasa próxima al 3 por 100, sin que se observen diferencias significativas en las tres categorías establecidas.

¿Se observarían diferencias si el criterio de clasificación fuera el tamaño medio del período? Si así fuera, se pondría en evidencia la falacia de la reversión a la media ya comentada. La segunda parte del cuadro recoge dichos resultados y, si bien, a primera vista, éstos no parecen muy distintos de los comentados previamente, pueden destacarse algunas diferencias. Así, las empresas más pequeñas no son las segundas en creación neta de empleo, al haber reducido sustancialmente su tasa (1 por 100), colocándose ahora en cuarto lugar. Además, las empresas de 2.500 a 5.000 trabajadores han reducido a una tercera parte la tasa de destrucción calculada anteriormente (0,9 por 100). Por úl-

timo, las empresas entre 500 y 1.000 trabajadores, que antes creaban empleo a una tasa del 0,1 por 100, ahora lo destruyen a una tasa del 0,6 por 100. Los resultados en la parte inferior del cuadro, de acuerdo con el tamaño corriente, se sitúan más cerca de los de la media del período que de los del año base.

La conclusión que podemos extraer de estos resultados es que, en general, el efecto de las falacias comentadas previamente es despreciable para las empresas manufactureras españolas durante el período analizado, si bien en las empresas más pequeñas (1-49 trabajadores), en las de 500 a 999 y en las de 2.500 a 5.000 —colectivos de empresas donde los resultados difieren más según el criterio de clasificación de tamaño utilizado— es donde más importante es el efecto de reversión a la media.

En resumen, y sin olvidar las cautelas con que deben tomarse los resultados derivados de una muestra de empresas manufactureras ya existentes a lo largo del período muestral, la evidencia anterior apunta a que son las empresas de entre 100 y 500 trabajadores las que más empleo neto crean, aunque sus altas tasas de creación bruta (alrededor del 6 por 100) se ven en parte compensadas por elevadas tasas de destrucción (cercanas al 4 por 100). En otras palabras, de acuerdo con la evidencia presentada, no son las empresas pequeñas (entre 1 y 50 trabajadores) los motores de creación de empleo en España, a no ser que las aperturas y cierres —no considerados— dominen a las variaciones de las empresas ya existentes, lo que no parece ser el caso (6).

## V. CONCLUSIONES

De la evidencia presentada anteriormente cabe extraer las siguientes conclusiones:

1. La movilidad total de trabajadores tiene dos componentes: el explicado por la recolocación (creación y destrucción) de puestos de trabajo y el debido a la mera rotación entre puestos ya existentes. En general, los países de la OCDE presentan una apreciable movilidad de trabajadores, quedando España encuadrada dentro del grupo de países con menores tasas (como Holanda o Japón), si bien no representa una observación atípica.

2. Con respecto a la recolocación de puestos de trabajo, expresada como porcentaje del empleo total, es elevada en la mayoría de los países de la OCDE, sobre todo en los no europeos (Nueva Zelanda, Australia y Canadá) y algunos del Norte de Europa (Dinamarca y Suecia). España se encuadra con los países que presentan tasas más bajas: Bélgica, Francia, Alemania, Holanda y Reino Unido.

3. La parte de la movilidad total de trabajadores explicada por la recolocación de puestos de trabajo en España es similar a la que se produce en otros países europeos; en concreto, Francia, Alemania y Holanda. Por tanto, una gran proporción de la movilidad total tiene lugar entre puestos de trabajo existentes.

4. Resulta relevante la distinción entre empleo fijo y temporal. En el caso español, aunque la recolocación (creación y destrucción) de puestos de trabajo se encuentra vinculada principalmente a la utilización de contratos de duración determinada, la mayor parte de la movilidad de trabajadores con empleo temporal se debe a la mera rotación en empleos existentes.

5. Existe alguna evidencia de que las economías más dinámicas (con mayores tasas de recolocación) poseen menores proporciones de desempleo de larga duración, menores subvenciones a las empresas, menor productividad y menores indemnizaciones por despido, si bien no parece haber relación con la tasa de paro. En España, la relación negativa entre la tasa de recolocación y la duración del paro es muy tenue, lo que pone de manifiesto que la mayor recolocación —producto de la extensión de los contratos temporales— no afectó sustancialmente al colectivo de parados de larga duración (más de un año).

6. El análisis de la contribución de las empresas según tamaño a la creación de empleo neto pone de manifiesto que, excluyendo aperturas y cierres, las empresas de entre 100 y 500 trabajadores son las que más han contribuido a aquélla.

7. Como líneas de investigación para el futuro, pueden señalarse dos. Por una parte, subsiste la laguna de conocer qué sucede con las entradas y las salidas de empresas, y cuál es su aportación a la movilidad total de trabajadores y a la creación y destrucción de puestos de trabajo. Por otra parte, también resultaría de interés disponer de información referida a toda la economía (no al sector industrial, como en la CBBE, o a grandes empresas, como en la muestra de la ECL) y a los diferentes sectores de forma desagregada.

8. Finalmente, en lo referente a los posibles efectos del reciente Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, pactado por empresarios y sindicatos, cabe hacer las siguientes consideraciones: a) en la medida en que se logre una mayor estabilidad, se logrará una menor tasa

de recolocación, fundamentalmente entre el colectivo de trabajadores con contratos temporales; b) en la medida en que se reduzcan los costes de despido de facto, aumentará la rotación entre el colectivo que sustente los nuevos contratos, debido a la mayor creación y destrucción de puestos de trabajo. Sólo en la medida en que estos contratos sean suficientemente atractivos para emplear a parados de larga duración se podrá combatir —vía mayor rotación y recolocación— esta lacra social del paro en España. De lo contrario, el proceso de reducción del paro en nuestro país será largo y costoso.

### NOTAS

(1) Para una definición detallada de las fuentes estadísticas y las definiciones, véase el apéndice.

(2) La muestra utilizada contiene 1.169 empresas.

(3) No obstante, el período muestral, en la mayoría de los casos, es parecido.

(4) La baja tasa de recolocación del Reino Unido se debe, posiblemente, a que el período muestral analizado (1985-1991) corresponde a una época posterior al intenso proceso de reindustrialización que tuvo lugar en los primeros años del gobierno de Margaret Thatcher.

(5) Los países incluidos son: Alemania, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Reino Unido, Suecia y EE.UU.; los datos representan medias en los períodos recogidos en el cuadro n.º 1. Se ha excluido Japón, por las características idiosincrásicas de su mercado laboral, así como otras economías pequeñas.

(6) La evidencia que conocemos al respecto es la que se ofrece en el informe MCKINSEY (1994), de acuerdo con el cual los flujos de apertura y cierre representan alrededor de un tercio del total durante el período analizado.

### BIBLIOGRAFÍA

ALOGOSKOUFIS, G.; BEAN, C.; BERTOLA, G.; COHEN, D.; DOLADO, J., y SAINT-PAUL, G. (1995), «Unemployment: Choices for Europe», *Monitoring European Integration*, 5, CEPR, Londres, UK.

ANTOLIN, P. (1996), «Movilidad laboral, flujos de desempleo, vacantes y comportamiento en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo español», *Moneda y Crédito*, 201, págs. 40-86.

- BLANCHARD, O., y DIAMOND, P. (1990), «The cyclical behavior of the gross flows of US workers», *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, págs. 85-154.
- CONTINI, B.; PACELLI, L.; FILIPPI, M.; LIONI, G., y REVELLI, R. (1995), *A study on job creation and job destruction in Europe*, Study for the Commission of the European Communities, D.G.: V.
- DAVIS, S., y HALTIWANGER, J. (1990), «Gross job creation and destruction: Microeconomic evidence and macroeconomic implications», *NBER Macroeconomics Annual*, 5, págs. 123-168.
- (1992), «Gross job creation, gross job destruction and employment reallocation», *Quarterly Journal of Economics*, 3, páginas 819-863.
- DAVIS, S.; HALTIWANGER, J., y SCHUH, S. (1993), «Small business and job creation: Dissecting the myth and reassessing the facts», *NBER Working Papers*, 4492.
- DOLADO, J. J., y GÓMEZ, R. (1995), «Creación y destrucción de empleo en el sector privado manufacturero español: un análisis descriptivo», *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (3), págs. 371-393.
- DOLADO, J., y JIMENO, J. F. (1997), «Políticas de empleo: nuevo gobierno, viejos problemas», *Economistas*, 74, págs. 288-295.
- GARCÍA SERRANO, C. (1996), «On worker and job turnover», *Working Papers of the ESRC Research Centre on Micro-Social Change*, Paper 96-17, Colchester, University of Essex.
- GARIBALDI, P.; KONINGS, J., y PISSARIDES, C. (1997), «Gross job reallocation and labour market policy», en SNOWER D., y DE LA DEHESA, G. (eds.), *Unemployment policy: Government options for the labour market*, CUP, Cambridge, UK.
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (1994), *Creación de empleo: Caso español*, Madrid.
- MORTENSEN, D., y PISSARIDES, C. (1994), «Job creation and job destruction in the theory of unemployment», *Review of Economic Studies*, 61, págs. 397-416.
- OCDE (1996), *Employment outlook*, París.
- PISSARIDES, C. (1990), *Equilibrium unemployment theory*, Blackwell, Oxford, UK.

## APÉNDICE

### 1. Fuentes

En el caso español, el cálculo de la movilidad total de trabajadores y de sus dos componentes (la movilidad de puestos de trabajo y la rotación) se ha llevado a cabo hasta el momento en sólo dos trabajos. El primero de ellos es el de Dolado y Gómez (1995), realizado con la Central de Balances del Banco de España (CBBE). El segundo es el de García Serrano (1996), utilizando la información de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL). En lo que sigue, se hace una breve descripción de ambas bases de datos.

La CBBE es una fuente estadística que recoge la información de los cuestionarios enviados a empresas no financieras y respondidos por éstas. Este hecho provoca una serie de sesgos, siendo el más importante el sesgo de autoselección, ya que la información disponible sólo se refiere a empresas que han contestado. Otro aspecto a resaltar es que existe una sobrerrepresentación de empresas grandes y públicas, y de empleo fijo. Adicionalmente, la naturaleza de la base de datos implica que no se dispone de información sobre la apertura (entrada) y el cierre (salida) de empresas. Por tanto, la movilidad que puede calcularse y analizarse se refiere exclusivamente a empresas que están funcionando en el momento de contestar al cuestionario, y que continúan haciéndolo más tarde.

Por otra parte, la ECL está basada en una muestra de empresas (alrededor de 10.000), y se realiza trimestralmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde el segundo trimestre de 1990. La unidad de análisis es el centro de trabajo (establecimiento). La información se refiere principalmente a empresas uniplanta y mul-

tiplanta que suministran los datos de cada centro de trabajo, pero también es posible que algunas empresas multiplanta combinen toda la información de sus establecimientos como si fueran una sola entidad. El tipo de muestreo es estratificado, dependiendo del número de empleados en los centros de trabajo. Éstos se agrupan en los siguientes estratos de tamaño: de 6 a 10; de 11 a 25; de 26 a 50; de 51 a 100; de 101 a 250; de 251 a 500, y más de 500. El estudio realizado se centró en este último estrato, perteneciendo las empresas a los sectores no agrarios de la economía. Como antes, una de las limitaciones de la fuente estadística es que no contiene información sobre las aperturas y los cierres de empresas.

### 2. Mediciones

La tasa bruta de recolocación se define como la suma del valor absoluto de las variaciones de empleo en cada unidad de producción (empresa o establecimiento) en proporción al empleo total. Más específicamente, se define la tasa de creación como sigue:

$$JPOS = \frac{\sum_{i \in E} (n_i - n_{i-1})}{\sum_{i \in T} (n_i + n_{i-1})/2}$$

donde  $n_i$  es el empleo en la empresa  $i$  en el período  $t$ ,  $E$  es el conjunto de empresas donde se expande el empleo y  $T$  es el total de empresas en la muestra. Nótese que la definición implica una cota superior de 2 para las empresas nuevas ( $n_{i-1} = 0$ ) e inferior de cero. La definición de la tasa de destrucción ( $JNEG$ ) es similar, pero esta vez sobre el conjunto de empresas que contraen el empleo. Está acotada inferiormente por el valor 2 para las empresas que cierran ( $n_i = 0$ ), y la cota superior es cero. La diferencia entre  $JPOS$  y  $JNEG$  da lugar a la variación neta en el empleo.

CUADRO N.º 1

## CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN PAÍSES DE LA OCDE (\*)

	Australia 1984-85	Austria 1991-93	Bélgica 1983-85	Canadá 1983-91	Dinamarca 1983-89	Finlandia 1986-91	Francia 1984-91	Alemania 1983-90	Irlanda 1984-85
Ganancias de puestos .....	16,1	—	7,7	14,5	16,0	10,4	12,7	9,0	8,8
Aperturas (1) .....	9,0	—	—	3,2	6,1	3,9	6,1	2,5	2,7
Expansiones (2) .....	7,1	5,7	—	11,2	9,9	6,5	6,6	6,5	6,1
Pérdidas de puestos .....	13,2	—	7,5	11,9	13,8	12,0	11,8	7,5	12,7
Cierres (3) .....	8,7	—	—	3,1	5,0	3,4	5,5	1,9	4,6
Contracciones (4) .....	4,6	6,2	—	8,8	8,8	8,7	6,3	5,6	8,1
Variación neta .....	2,9	—	0,2	2,6	2,2	-1,6	0,9	1,5	-3,9
Entrada neta (1) - (3) .....	0,3	—	—	0,1	1,1	0,5	0,6	0,6	-1,9
Expansión neta (2) - (4) .....	2,5	—	—	2,4	1,1	-2,2	0,3	0,9	-2,0
Recolocación (1 a 4) .....	29,3	—	15,2	26,3	29,8	22,4	24,4	16,5	21,4
Apertura-cierre (1 + 3) .....	17,6	—	—	6,3	11,1	7,2	11,5	4,4	7,3
Expansión-contracción (2 + 4) .....	11,7	11,9	—	20,0	18,7	15,2	12,9	12,1	14,1
	Italia 1987-92	Japón 1985-92	Holanda 1984-91	N. Zelanda 1987-92	Noruega 1985-92	Suecia 1985-92	R. Unido 1985-91	EE.UU. 1984-88	España 1983-92
Ganancias de puestos .....	11,0	—	8,2	15,7	8,1	14,5	8,7	8,2	—
Aperturas (1) .....	3,8	—	—	7,4	2,1	6,5	2,7	1,4	—
Expansiones (2) .....	7,3	8,6	—	8,3	6,0	8,0	6,0	6,7	3,1
Pérdidas de puestos .....	10,0	—	7,2	19,8	10,6	14,6	6,6	10,4	—
Cierres (3) .....	3,8	—	—	8,5	3,1	5,0	3,9	7,3	—
Contracciones (4) .....	6,2	5,3	—	11,3	7,5	9,6	2,7	7,7	4,0
Variación neta .....	1,0	—	1,0	-4,1	-2,5	-0,1	2,1	-2,2	—
Entrada neta (1 - 3) .....	0,0	—	—	-1,1	-1,0	1,5	-1,2	-1,3	—
Expansión neta (2 - 4) .....	1,1	3,3	—	-3,0	-1,5	-1,6	3,3	-1,0	-1,0
Recolocación (1 a 4) .....	21,0	—	15,4	35,5	18,7	29,1	15,3	18,6	—
Apertura-cierre (1 + 3) .....	6,5	—	—	15,8	5,2	11,5	6,6	4,2	—
Expansión-contracción (2 + 4) .....	13,5	13,9	—	19,7	13,5	17,6	8,7	14,4	7,1

(\*) Los periodos muestrales son medias anuales, excepto para Alemania, Dinamarca, Irlanda, Italia, Holanda, Nueva Zelanda, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos, en que los datos se refieren a meses concretos. La información de Austria, Bélgica, Canadá, Francia, Italia, Holanda y Reino Unido se refiere a empresas. Los datos de Australia, Irlanda, Holanda, Noruega y Estados Unidos proceden del sector industrial.

Fuente: OCDE (1996), y Dolado y Gómez (1995).

CUADRO N.º 2

**MOVILIDAD TOTAL DE TRABAJADORES, RECOLOCACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO  
Y ROTACIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE (\*)**

PAÍS	Periodo	Recolocación (1)	Movilidad total (2)	Porcentaje (1) / (2)
<b>DATOS ANUALES</b>				
Canadá .....	1987-88	22,1	92,6	23,8
Dinamarca .....	1984-91	23,2	57,9	40,1
Finlandia .....	1986-88	19,5	77,0	25,3
Francia .....	1990-91	12,9	58,0	22,4
Alemania .....	1985-90	16,0	62,0	25,9
Italia .....	1985-91	22,8	68,1	33,5
Japón .....	1988-92	8,2	39,1	21,0
Holanda .....	1988-90	7,0	22,0	31,8
<b>DATOS TRIMESTRALES</b>				
Estados Unidos .....	1979-83	13,4	31,6	42,4
España .....	1993-94	3,3	13,8	23,9

(\*) La recolocación de puestos de trabajo (1) y la movilidad total de trabajadores (2) se expresan como porcentaje del empleo total. La recolocación de puestos de trabajo difiere en algunos casos de la proporcionada en el cuadro anterior. La información se refiere a empresas o centros de trabajo existentes.  
Fuente: OCDE (1996), y García Serrano (1996).

CUADRO N.º 3

**FALACIA DE LA DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑOS**

	EMPRESAS					
	I	II	III	Pequeñas	Grandes	Total
Empleo año 1 .....	300	550	650	300	1.200	1.500
Empleo año 2 .....	50	340	1.210	390	1.210	1.600
Variación neta.....	-250	-210	560	90	10	100

CUADRO N.º 4

**FALACIA DE LA REGRESIÓN**

	EMPRESAS					
	I	II	III	Pequeñas	Grandes	Total
Empleo año 1 .....	450	550	600	450	1.150	1.600
Empleo año 2 .....	550	450	600	450	1.150	1.600
Empleo año 3 .....	450	550	600	450	1.150	1.600
Crecimiento año 2 .....	0,22	-0,18	0	0,22	-0,09	0
Crecimiento año 3 .....	-0,18	0,22	0	0,22	-0,09	0

CUADRO N.º 5

## CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR TAMAÑOS DE EMPRESA (SEGÚN CRITERIOS)

	TAMAÑO EN EL AÑO BASE				
	JPOS	JNEG	JR	Neto	Porcentaje empleo
1-49.....	0,0287	-0,012	0,040	0,017	0,043
50-99.....	0,0283	-0,017	0,045	0,011	0,071
100-249.....	0,0604	-0,035	0,096	0,025	0,136
250-499.....	0,0581	-0,046	0,104	0,013	0,176
500-999.....	0,0462	-0,045	0,092	0,001	0,153
1.000-2.499.....	0,0381	-0,069	0,107	-0,031	0,173
2.500-4.999.....	0,0268	-0,055	0,082	-0,028	0,140
+ 5.000.....	0,0140	-0,042	0,056	-0,028	0,108
	TAMAÑO COMO MEDIA DEL PERÍODO				
	JPOS	JNEG	JR	Neto	Porcentaje empleo
1-49.....	0,0232	-0,014	0,037	0,010	0,049
50-99.....	0,0287	-0,018	0,047	0,010	0,068
100-249.....	0,0600	-0,038	0,098	0,022	0,149
250-499.....	0,0574	-0,044	0,102	0,013	0,176
500-999.....	0,0494	-0,055	0,105	-0,006	0,158
1.000-2.499.....	0,0378	-0,068	0,106	-0,030	0,152
2.500-4.999.....	0,0315	-0,040	0,072	-0,009	0,129
+ 5.000.....	0,0132	-0,043	0,057	-0,030	0,120
	TAMAÑO CORRIENTE				
	JPOS	JNEG	JR	Neto	Porcentaje empleo
1-49.....	0,0230	-0,013	0,036	0,010	0,044
50-99.....	0,0293	-0,018	0,047	0,011	0,070
100-249.....	0,0570	-0,036	0,093	0,021	0,139
250-499.....	0,0602	-0,045	0,106	0,015	0,173
500-999.....	0,0457	-0,050	0,096	-0,005	0,162
1.000-2.499.....	0,0410	-0,069	0,110	-0,028	0,176
2.500-4.999.....	0,0307	-0,047	0,078	-0,017	0,137
+ 5.000.....	0,0140	-0,041	0,055	-0,027	0,099

Fuente: Central de Balances del Banco de España (CBBE).

### **Resumen**

En este trabajo, se ofrece una panorámica sobre los resultados relativos a los flujos brutos de creación y destrucción de puestos de trabajo en la economía española, desde la perspectiva de la OCDE. Asimismo, se analiza la relación existente entre el dinamismo en el mercado de trabajo y varias dimensiones de éste (tasa de paro, duración del paro, productividad, etcétera). Finalmente, se ofrece nueva evidencia sobre el comportamiento de la tasa de recolocación según el tamaño de la empresa, tratando de evaluar el mito de que son las empresas pequeñas los principales motores en la creación neta de empleo.

*Palabras clave:* flujos de puestos de trabajo, flujos de trabajadores, ciclo.

### **Abstract**

In this paper we present a survey on the pattern of gross job creation and gross job destruction in the Spanish economy, comparing the results to those found in other OECD countries. We also analyse the relation between the degree of job reallocation and several dimensions of labour market behaviour (unemployment rate, unemployment duration, productivity, etc.). Finally, we report some new evidence on how job reallocation varies by employer size, trying to evaluate the conventional myth about the job-creating prowess of small businesses.

*Key words:* job flows, worker flows, cycle.

*JEL classification:* J60, J63.