

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Qué es lo que no quieren los trabajadores: de la Gran Dimisión al Trabexit*

Miguel RODRÍGUEZ-PINERO ROYO**

RESUMEN: En el siglo XXI los trabajadores expresan con su conducta lo que no quieren, y se detectan conductas de huida del mercado de trabajo. Aunque un fenómeno como la Gran Dimisión sólo se produjo temporalmente en los Estados Unidos, en otros países se han generado prácticas que pueden estudiarse de manera unitaria, y para las que se ha acuñado el término “Trabexit”. Éstas tienen en común el rechazo a empleos de poca calidad y que complican la propia vida. En este contexto es imprescindible que se reconozca a las personas la capacidad de elegir cómo actúan en las variadas situaciones en las que pueden encontrarse, un auténtico derecho a decidir. Este reconocimiento tiene sentido especialmente en un momento en que el derecho del trabajo es más sensible a las necesidades de las personas. Poder decidir sobre las transiciones profesionales fundamentales expresa que el ordenamiento jurídico presta atención a las personas, reconoce su autonomía y atiende a su valoración de las oportunidades laborales.

Palabras clave: Gran Dimisión, Trabexit, derecho a decidir, transiciones laborales, mercado de trabajo.

SUMARIO: 1. Presentación. 2. ¿Qué está pasando en el mercado de trabajo? 2.1. El falso espejo de la Gran Dimisión. 2.2. La Gran Rotación y el Trabexit. 3. El Trabexit y sus causas. 3.1. El factor demográfico. 3.2. El precariado. 3.3. El factor tecnológico. 3.4. El papel de la globalización. 3.5. El papel del derecho del trabajo. 4. Hacia un derecho a decidir en el mercado de trabajo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este trabajo es un resultado científico del Proyecto de Investigación *La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT)* (PID2022-141201OB-I00), de la Convocatoria 2022, “Proyectos de Generación de Conocimiento”, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023. Fue presentado como comunicación al XIV Congreso internacional ADAPT, *¿Qué quieren los trabajadores, hoy? Una reflexión interdisciplinar sobre representación, relaciones industriales y derecho laboral*, Bérnago, 4-6 diciembre 2024.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (España); senior counsellor, PwC Tax & Legal.



What Workers Do Not Want: from The Great Resignation to the Trabexit

ABSTRACT: In the 21st century workers are increasingly demonstrating through their behaviour what they reject, with a notable trend of withdrawal from the labour market. While the phenomenon known as the Great Resignation was predominantly observed in the United States and was temporary, other Nations have exhibited similar practices collectively referred to as ‘Trabexit’. These practices share a commonality in the repudiation of low-quality employment that adversely impacts quality of life. In this context, it is imperative to acknowledge individuals’ capacity to make autonomous choices in various circumstances, thereby affirming their genuine right to choose. This recognition is particularly pertinent in an era where labour law is increasingly attuned to the needs of individuals. The ability to make decisions regarding fundamental career transitions signifies that labour law is responsive to individuals, acknowledges their autonomy and is considerate of their views on employment opportunities.

Key Words: Great Resignation, Trabexit, right to choose, transitions in the labour market, labour market.

1. Presentación

El jurista del trabajo trabaja en comunidad, colaborando con compañeros de otras disciplinas y de la suya en el estudio de las cuestiones que afectan a las personas y a como trabajan. Cuando un centro como ADAPT nos convoca a reflexionar sobre un tema, como hace cada año, esto significa que la materia a tratar es actual, compleja y relevante; y que merece ser estudiada. El tema de su encuentro científico del año 2024 ha sido *¿Qué quieren los trabajadores, hoy?*, y la elección de este tema por ADAPT coincidió con el inicio por parte de un grupo de investigadores de un proyecto sobre las últimas tendencias en el mercado de trabajo, y sobre el papel de la regulación laboral¹.

El origen de esta investigación está en la constatación de que se estaban produciendo cambios en este mercado, y que, a diferencia de cambios anteriores, éstos no obedecían exclusivamente a motivos objetivos, como podrían ser los económicos, los tecnológicos o incluso los demográficos. Se identifican, por el contrario, factores subjetivos, culturales, que tienen que ver con la forma en que las personas que acudan a éste valoran el trabajo y sus propias vidas. Esto enlaza bien con la temática del Congreso de Bèrgamo de 2024, puesto que los trabajadores, a través de sus decisiones laborales, expresan no sólo lo que quieren sino también, y especialmente, lo que no quieren. Aquello que prefieren evitar, aquello de lo que huyen. De ahí el nombre de esta contribución, cuyo origen está en una comunicación presentada por su autor a este encuentro científico.

El objetivo de este trabajo es doble: por un lado, presentar y explicar el concepto de Trabexit, como uno que intenta englobar y explicar estos hechos de manera integrada, acudiendo al elemento que comparten, la postura de las personas que trabajan; por otro, justificar en este contexto la existencia de un derecho a decidir de las personas, que merecen ser amparadas cuando afrontan de manera voluntaria transiciones profesionales de acuerdo con su visión del mundo.

2. ¿Qué está pasando en el mercado de trabajo?

2.1. El falso espejo de la Gran Dimisión

Tras el impacto de la crisis sanitaria mundial producida por la pandemia de la Covid-19 se esperaba un retorno a la normalidad, también en el ámbito

¹ El portal de este proyecto es accesible en <https://grupo.us.es/ivpr/proyecto-trabexit/>.

del trabajo. A fin de cuentas, el objetivo de los Gobiernos fue evitar que el confinamiento y la paralización de la actividad económica tuvieran consecuencias importantes, para lo que se adoptaron distintivas medidas dirigidas a “congelar” o suspender las relaciones laborales, ayudando a empresas y a trabajadores para poder volver a la situación anterior sin grandes cambios. Este enfoque fue radicalmente diferente al seguido durante el evento catastrófico inmediatamente anterior, la crisis financiera mundial iniciada con la caída de Lehman Brothers, cuando se optó por recuperar la economía a costa de la depuración del sistema, sacrificando a empresas y a trabajadores. Podemos pensar en varias causas para explicar este cambio de respuesta, desde la falta de precedentes hasta la expectativa de que se tratara de un fenómeno de escasa duración. Quiero creer que hubo algo más, que la constatación de los costes sociales de las respuestas tradicionales y ortodoxas llevó a la búsqueda de soluciones alternativas, mucho más sensibles al impacto sobre las personas². Que la reacción de los Estados refleja que estamos en una nueva fase en la evolución histórica del derecho del trabajo.

Si éste era el objetivo, lo previsible era que el fin de las medidas excepcionales se viera acompañada de una recuperación de la actividad económica en términos al menos similares a los previos a la pandemia. Pero he aquí que en Estados Unidos se produjo un fenómeno inesperado: la desaparición de un volumen importante de trabajadores, que llegado el momento de retornar a la actividad normal de las empresas decidieron no hacerlo, permaneciendo desempleados o buscando oportunidades profesionales diferentes a las que hasta entonces habían ocupado. A esto se le llamó *the Great Resignation*, concepto acuñado por Anthony Klotz en 2021, que en este trabajo traduciremos como “la Gran Dimisión”³.

Su impacto fue significativo, ya que fueron varios millones las personas que se apuntaron a esta renuncia al trabajo tras la pandemia. Las empresas norteamericanas lo pasaron mal para poder funcionar con normalidad ante el tamaño de la renuncia. Aunque se llegó a pensar que iba a ser un elemento

² Un cambio notable producido entre ambas crisis fue el giro social de la Unión Europea, que incluyó la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Cumbre de Gotemburgo de 2017.

³ En castellano podemos encontrar dos traducciones de esta expresión en inglés americano, que, a diferencia de otros casos similares, no obedece a la zona lingüística de la que se provenga, si europea o americana, sino del ámbito científico en que se utilice. Así, sociólogos y economistas hablan de la “Gran Renuncia”, mientras que los juristas del trabajo preferimos hacerlo de la “Gran Dimisión”. El motivo es claro: “dimisión” es una expresión técnico-jurídica, reconocida en España por la legislación laboral, que la considera un supuesto de extinción del contrato de trabajo.

estructural, lo cierto es que en poco tiempo fue perdiendo intensidad hasta poder darse hoy prácticamente por superada⁴.

La preeminencia de esta realidad llevó a que saliera del contexto en el que se diseñó, para intentar ser aplicada en otros países, en los que se detectaban pautas de conducta parecidas. Sin embargo, pronto se desechó la posibilidad de aplicar este concepto fuera de Estados Unidos, porque lo que pasaba en otras realidades nacionales era diferente. Aunque el regreso a la normalidad pre-pandemia resultó en todas partes difícil y trabajoso, sólo en el mercado laboral norteamericano alcanzó los niveles que justificaron esta denominación.

La Gran Dimisión es, desde este punto de vista, un falso espejo. Que no se diera en Europa era, por otra parte, previsible, dadas las profundas diferencias en los mercados de trabajo de cada espacio geográfica y, sobre todo, las diferencias en las respuestas jurídicas que se dieron a la pandemia, más basadas en el despido y en las ayudas sociales a los afectados en los Estados Unidos. También se produjo en este país la coincidencia de la pandemia con una tendencia previa, la “revolución *freelance*”, que se caracteriza por el auge del autoempleo y el microemprendimiento frente al trabajo asalariado tradicional. Muchas de las personas que acabaron en sus casas por la pandemia prefirieron permanecer en ésta una vez superada la crisis, para iniciar una actividad por cuenta propia.

Esta construcción ha tenido sin embargo un impacto importante, más allá del propio fenómeno que vino a denominar. Primero porque llamó la atención sobre una realidad importante, dándole un nombre y facilitando su conceptualización de forma unitaria. Segundo, porque sirvió para que científicos sociales de otros países analizaran sus realidades laborales respectivas, inspiradas en la estadounidense. Tercero, porque inspiró la elaboración de otros conceptos nuevos para referirse a realidades cercanas, como la “dimisión silenciosa”⁵, en la que las personas se distanciaban de sus empresas y empleos sin llegar a formalizar una renuncia; o la “jubilación de facto”, cuando personas con edades cercanas a la de jubilarse van reduciendo su productividad aun manteniendo formalmente su condición de trabajador. Puede señalarse, finalmente, que dio lugar a una frase para la historia del presidente Joe Biden, cuando respondiendo a las quejas de algunos empresarios por las dificultades para encontrar reemplazos les gritó «Pay them more!». Esta afirmación tan obvia explica en pocas palabras lo

⁴ Se considera que 2022 fue el año en que este fenómeno se produjo con mayor intensidad. Un estudio sobre su incidencia real en V. AMANOR-BOADU, *Empirical evidence for the “Great Resignation”*, en www.bls.gov/opub/mlr, 16 noviembre 2022.

⁵ Sobre este concepto, desde una perspectiva jurídica, L.A. FERNÁNDEZ NIETO, *La renuncia silenciosa*, en *Diario La Ley*, 2023, n. 10201.

que estaba ocurriendo en ese mercado de trabajo, en el que las personas no aceptaban ya lo que las empresas les ofrecían⁶.

2.2. La Gran Rotación y el Trabexit

Hablar de Gran Dimisión no es correcto, pues, en el contexto europeo. No era previsible que la hubiera, porque la realidad laboral en los Estados Unidos es muy diferente, mucho más ágil y con mayor movilidad laboral. También la respuesta que se dio a la pandemia fue diferente a la que se produjo en Europa, optándose por mantener a las personas en sus casas mediante ayudas sociales, y desligados del trabajo a la espera del final del confinamiento y del retorno a la normalidad.

En la Europa Mediterránea las sociedades están históricamente traumatizadas por el paro, y los ciudadanos están temerosos de perder sus empleos. Además, los efectos de la pandemia se gestionaron de otra manera, evitando la salida del empleo y optando por desactivar a trabajadores y empresas. Las personas estuvieron confinadas, como allí, pero no se les despidió. El regreso a la situación anterior resultó por ello más suave. Aun así, antes y después del confinamiento hubo cambios en los mercados de trabajo en todos los países, y que, aunque independientes y diversos, comparten un elemento común, el de expresar una actitud determinada de los trabajadores ante el empleo. Lo que cambia es cómo afrontan el trabajo las personas, qué valor quieren darle en sus vidas, qué es lo que no quieren en las empresas⁷.

Es muy llamativa la dificultad de las empresas de cubrir las vacantes en algunos sectores, por falta de candidatos; algo que se debe tanto a la ausencia de personas con el perfil formativo requerido, como a que las que lo tienen no encuentran interesantes las ofertas que las empresas presentan. Esto resulta chocante en economías acostumbradas a lo contrario, al exceso de personas para los puestos disponibles.

Relacionada con lo anterior es la alta rotación del personal en determinados sectores, que obliga a las empresas a adaptar sus políticas de recursos humanos para priorizar la retención por todos los medios posibles, y a rediseñar las carreras internas. Los trabajadores, por su parte, siguen modelos de carrera profesional basados en la transición continuada de unos

⁶ Un muy recomendable estudio de la Gran Dimisión desde la perspectiva de la filosofía en J.E. VALLS BOIX, *Break My Soul (please don't)*. *El acontecimiento de la Gran Renuncia y la política de los afectos*, en *Labos*, 2024, n. 2.

⁷ Un estudio completo en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Algo pasa en el mercado de trabajo español: aproximación al Trabexit*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, n. 7.

empleadores a otros, más que en las tradicionales en el interior de una misma organización.

También se detecta la falta de reemplazos en determinadas profesiones y oficios, sin que haya personas jóvenes formándose para éstas, aun siendo oportunidades laborales reales y seguras.

Es notable, al menos en España, el incremento del número de personas que quieren acceder al empleo público, atendiendo a criterios de calidad del trabajo y de posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar. No es el contenido del trabajo o la vocación de servicio público lo que les mueve, sino que su decisión se toma por exclusión, a partir de lo que no se quiere como futuro laboral. Es llamativo que el porcentaje de personas que participan en procesos de acceso al empleo público teniendo ya empleos en el privado se ha incrementado en los últimos años. Y que la transición desde el empleo privado al público se ha convertido en una típica en muchos mercados, cuando hasta hace poco era prácticamente inexistente.

En esta misma línea podríamos señalar la generalización del teletrabajo, que, aunque se vincula principalmente con cuestiones de conciliación con la vida familiar y personal, también puede tener un componente de evitación de la presencia física de la persona en un entorno laboral en el que no se siente especialmente cómoda.

De la misma manera, a razones parecidas obedece la jubilación adelantada de personas en sectores tales como la sanidad o la educación, como reacción frente a situaciones de insatisfacción y *burnout* en sus trabajos. Esto es una novedad, ya que tradicionalmente estas salidas prematuras se producían sobre todo en sectores con problemas de destrucción de empleo, como alternativa a un desempleo del que a edades avanzadas resultaba imposible salir.

Es reseñable igualmente la extensión del trabajo autónomo, hasta el punto de hablarse en los Estados Unidos de una verdadera “revolución *freelance*”. El trabajo por cuenta propia se extiende a todo tipo de actividades y sectores, lo que se ha visto favorecido tanto por la tendencia generalizada hacia el outsourcing como por la aparición de nuevos modelos de prestación de servicios (como las plataformas que operan como *marketplaces* y el *crowdworking*).

Vale la pena mencionar, finalmente, la aparición de formas de autoempleo colectivo, especialmente cooperativas, en algunas actividades caracterizadas por el descontento con las condiciones laborales. Tal es el caso de las plataformas cooperativas en el sector del *delivery*, donde *riders* que no querían seguir empleados por las “plataformas capitalistas” crearon las suyas propias, adoptando el mismo modelo de negocio pero con un carácter social. En muchos sectores han aparecido este tipo de plataformas, que son

especulares respecto de las capitalistas en cuanto se dedican a las mismas actividades y prestan unos servicios similares.

Los fenómenos indicados presentan elementos diferenciadores, aunque tienen uno fundamental en común: hay personas que se niegan a aceptar puestos de trabajo disponibles y adecuados a sus perfiles, pero insatisfactorios en algunas dimensiones. Estas dimensiones pueden ser sus contenidos, la retribución asignada, las posibilidades de conciliación, su ubicación física, la carga de trabajo o el clima laboral, entre otros. Los efectos de cada uno estos fenómenos son igualmente diferentes. En algunos se abandona el mercado de trabajo de manera total (jubilación prematura, desactivación); en otros se abandona el mercado nacional para buscar otro mejor valorado (emigración, nomadismo digital); en ocasiones se continúa en el mercado nacional, pero se evitan ciertos empleadores (reciclaje, rotación); en otros casos lo que se pretende es eliminar la dependencia de un empleo asalariado en el sector privado (oposiciones, autoempleo, cooperativas)⁸.

Parece que el umbral de tolerancia, lo que las personas están dispuestas a aceptar por estar ocupados, se ha reducido. Ello en sociedades en las que el discurso de que cualquier empleo era mejor que el paro está siendo superado, presentándose la inactividad como una alternativa aceptable. Lo que se está produciendo es una auténtica huida del mercado de trabajo. No necesariamente del trabajo en sí, del hecho de trabajar, sino de aquellos empleos percibidos como negativos, de escasa calidad y perspectivas. También se ha dicho que «en España no hay una gran renuncia, pero sí una reflexión sobre el valor del trabajo»⁹.

Dos elementos adicionales deben ser tomados en consideración. Por un lado, los cambios en la escala de valores, ya que ahora se priorizan otros elementos ajenos a los tradicionales (retribuciones, expectativas de carrera, seguridad) a la hora de decidir sobre la propia ocupación. La misma idea de cambiar de trabajo, anteriormente considerada como algo casi negativo, un fracaso frente al modelo ideal de carrera profesional en una única empresa, ha mutado hasta normalizarse o valorarse incluso como algo positivo.

De otra parte, ha cambiado la perspectiva a la hora de considerar que

⁸ Un estudio del mercado de trabajo español desde esta perspectiva en F.J. CALVO GALLEGU, D. GÓMEZ DOMÍNGUEZ, C. SÁNCHEZ LÓPEZ, *La Gran Dimisión: algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, n. 9. *Vid.* también L.A. FERNÁNDEZ NIETO, *La gran renuncia o la gran dimisión y su incidencia en el mercado laboral español*, en *Diario La Ley*, 2022, n. 14143.

⁹ En palabras de la profesora y antigua Secretaria de Estado María Luz Rodríguez Fernández, en la entrevista de E.R. VAQUERO, «*En España no hay una gran renuncia, pero sí una reflexión sobre el valor del trabajo*», en *ethic.es*, 21 septiembre 2022.

un empleo es de calidad. Mientras que hasta ahora esta condición se basaba en criterios objetivos, como el tipo de contrato, la jornada, la penosidad, la peligrosidad o el salario, hoy se acepta que cada persona valora su empleo desde su propia perspectiva, teniendo en cuenta sus opciones personales y el modelo de vida que quiere tener. La consecuencia es que progresivamente se le reconocen derechos de adaptación de jornada y de forma de trabajar, hasta ahora vinculados con la satisfacción de obligaciones de cuidado, facilitándose la conciliación de la vida laboral y familiar.

En España, en el marco de los debates sobre la Gran Dimisión, se acuñó una expresión para denominar a esta realidad laboral, a la que se llamó la “Gran Rotación”, que venía a decir que había más transiciones que antes de la pandemia, especialmente en algunos sectores, sin que se llegara a producirse un abandono de trabajo¹⁰. Con esta expresión quedaban fuera, sin embargo, algunos de los casos antes señalados, por lo que debe ser desechada. No hay Gran Dimisión, pero tampoco afrontamos exclusivamente un alto nivel de rotación. Es otra cosa.

Dado que existe una huida del mercado de trabajo, se ha buscado una denominación que pueda incluirlos a todas sus manifestaciones. Por ello, haciendo un juego de palabras y emulando expresiones generadas en otros ámbitos, un grupo de investigadores de diversas áreas de conocimiento de universidades españolas acuñó la expresión “Trabexit”, que les sirvió además como acrónimo para identificar un proyecto de investigación. Esta denominación combina dos palabras, una en castellano y otra en inglés, y se inspira en otras anteriores generadas para designar situaciones en las que se producía la salida de un miembro de una organización a la que previamente pertenecía. Pionera fue, desde este punto de vista, la expresión “Brexít”.

Pero hay otro motivo para hablar de Trabexit, más técnico y preciso. Cuando se trata de gestionar conflictos se utiliza desde su introducción en 1970 un marco teórico elaborado por Hirschman¹¹, según el cual las

¹⁰ Esta expresión es la que llegó a utilizar el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España cuando las empresas comenzaron a dar la alarma sobre sus dificultades para contratar trabajadores, rechazando de manera decidida y continua que en España afrontáramos un fenómeno de Gran Dimisión. El Ministerio convocó el 23 mayo 2022 a los agentes sociales para abordar este fenómeno, cuyo impacto en España consideraba poco significativo, ya que la proporción de vacantes sin cubrir sólo es del 0,7%, frente al 2,5% de la media europea o el 3,8% de Alemania. Sobre esta idea de la versión española de la Gran Dimisión, entre otros muchos, *cfr.* L. JEANNEAU, *Más que ‘gran renuncia’, ‘gran rotación’*, en *Alternativas Económicas*, 2023, n. 114, p. 38, y R. DÍAZ CORTINAS, *La gran renuncia, ¿Mito o realidad?*, en *Capital Humano*, 2022, n. 375.

¹¹ En su libro *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 1970.

personas responden a situaciones insatisfactorias de dos maneras distintas, a las que denominó “Voice” y “Exit”. Esta última se produce cuando la persona decide abandonar la organización o huir de la situación. Pues bien, Trabexit encaja en este modelo, desde el momento en que supone la salida de las personas trabajadoras por sentirse insatisfechas con el trabajo o las oportunidades profesionales que tiene¹². El alcance de esta salida puede ser de un trabajo concreto, de una carrera profesional, de un sector de actividad, de una forma de prestar servicios o incluso de un país determinado¹³.

Este concepto engloba un número de situaciones, cada una de las cuáles sería, de alguna manera, una “pequeña dimisión”, que en su conjunto expresan un hartazgo con el trabajo tal como éste se presenta en el siglo XXI. Éste es el verdadero problema de los mercados de trabajo contemporáneos. El Gobierno español ha elaborado un documento titulado *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Cuando se habla del mercado de trabajo se señala como una de las carencias de España, junto a las tradicionales del elevado nivel de desempleo y la precarización, el de la insatisfacción de las personas trabajadoras. Así, afirma que «no hemos sabido hacer del trabajo una experiencia positiva y gratificante, algo que afecta tanto a la productividad de nuestra fuerza laboral como al bienestar subjetivo de la ciudadanía», y que un objetivo debe ser «mejorar las condiciones de trabajo hasta hacer de este una experiencia más satisfactoria para el conjunto de la ciudadanía».

3. El Trabexit y sus causas

Tenemos, pues, un Trabexit, que en España presenta algunas señas de identidad propias que diferencian nuestra experiencia sustancialmente de cuanto ocurría en otros países. Era necesario darle una explicación, y en nuestra investigación se han señalado varias, que procedemos a enunciar brevemente.

3.1. El factor demográfico

La primera explicación que se le da en Europa a esta realidad laboral

¹² De acuerdo con su definición, «exit is for the member to quit the organization».

¹³ Un estudio general de este concepto en M.L. PÉREZ GUERRERO, *Presentación de los estudios sobre la Gran Dimisión*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, n. 9.

es demográfica, vinculándolos con cambios en la composición de la fuerza de trabajo. Si hasta ahora se centraba la atención, desde esta perspectiva, en el envejecimiento de la población activa, en la última década ésta se ha situado en la composición generacional de ésta y en los flujos de entrada al mercado laboral; es decir, atendiendo a las personas que accedían a la edad de trabajar, y a qué generación pertenecían.

Es cierto que en esta tercera década del siglo XXI se están produciendo dos fenómenos de gran alcance: de un lado, la salida de los *baby boomers*, cuyas últimas cohortes están accediendo a la edad de jubilación; de otro, la convivencia de varias generaciones en un mismo momento en el mercado de trabajo (los ya citados *baby boomers*, generación X, *millennials* y generación Z).

En este relato se explican los nuevos comportamientos por causas generacionales, que a su vez son culturales: las últimas cohortes de población que llegan al mercado de trabajo están formadas por personas de otras generaciones cuya actitud ante el trabajo es distinta. Estas personas se comportan de otra manera, también cuando trabajan, y esto explica lo que estaba pasando en el mercado laboral. El alto nivel de exigencia en el trabajo y la atención de otros aspectos de la vida producen rechazos de ofertas laborales y escasa permanencia en las empresas¹⁴.

Es cierto que este factor influye en el proceso de huida del mercado de trabajo, aunque esto no puede hacernos olvidar que ésta no es exclusiva de los trabajadores más jóvenes, ya que algunas formas del Trabexit afectan a personas en edades cercanas a la edad de jubilación.

3.2. El precariado

Otro factor determinante es la falta de calidad de los empleos que se están generando en las últimas décadas, fruto tanto de años de reformas laborales como de la generalización de políticas empresariales de contención de costes laborales, *downsizing* y *outsourcing*.

El derecho del trabajo del siglo XX (que a estos efectos llega hasta la segunda década de la centuria siguiente) optó por priorizar la creación y mantenimiento del empleo, según una fórmula, aceptada durante años que hacía que éste fuera indirectamente proporcional al nivel de tutela de la calidad de la ocupación. Flexibilidad y una regulación *business-friendly* eran

¹⁴ Un análisis de las expectativas laborales de los jóvenes españoles en V. GUTIÉRREZ BARBARRUSA, F. POZO CUEVAS, C. BOTÍA-MORILLAS, *Jóvenes, empleo, mercado de trabajo y expectativas laborales, una aproximación cualitativa*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2024, n. 9.

imprescindibles para el empleo, pero esto tenía su coste, que el que se generaba fuera uno con condiciones contractuales, económicas y de trabajo. La precarización, la consecuencia no deseada de la flexibilidad laboral, ha sido un factor fundamental para generar huidas del mercado de trabajo. El hecho es que faltan personas en aquellos sectores y empresas que ofrecen puestos con malas condiciones, en sus diversas magnitudes. En otras palabras, el Trabexit es la consecuencia de años de deterioro del mercado de trabajo.

3.3. El factor tecnológico

La realidad laboral que se estudia en este trabajo coincide en el tiempo con una revolución tecnológica de enorme alcance, y este nuevo entorno está afectando al comportamiento de las personas. Son varios los planos en los que se está produciendo esta interacción.

La ampliación de las posibilidades de trabajar de manera remota supone mayores oportunidades de organizar la vida laboral de maneras originales, más allá del teletrabajo.

Los *marketplaces* generados mediante plataformas digitales facilitan que los profesionales puedan acceder a clientes potenciales de manera continua, sin depender de una carrera profesional continuada o de un empleador. La sensación de que las oportunidades de poder acceder a encargos siempre van a estar ahí favorecen la movilidad y las transiciones laborales voluntarias. La revolución *freelance* y el cooperativismo de plataforma destacan como formas de ocupación basadas en soportes tecnológicos avanzados, alternativas a las formas de empleo tradicionales.

La innovación constante produce la insuficiencia de algunos perfiles profesionales, cuya cotización se dispara en el mercado. Esto no se traduce exclusivamente en una mejora de sus condiciones económicas, sino también en un empoderamiento de estos profesionales, que se ven en condiciones de ser más exigentes y selectivos, y de diseñar carreras profesionales basadas en el cambio de empleador para mejorar y ascender. El mercado se adapta a esta realidad, con unas empresas gestionando rotaciones continuas mediante intermediarios privados, principalmente AOR y *head-hunters*, que responden a sus necesidades de candidatos.

En sentido contrario, la revolución digital primero, y la de la IA después, han generado un problema de obsolescencia formativa y de estrés tecnológico, de miedo a una innovación que se considera fuera del alcance, algo que provoca que muchas personas se estén autoexcluyendo del mercado de trabajo, sobre todo mediante jubilaciones tempranas.

Las redes sociales, finalmente, están contribuyendo a que las personas adopten estas pautas de comportamiento. Así, algunas personas promocionan formas de autoempleo idealizadas, que aseguran ingresos importantes y libertad de actuación, que pueden llevar a otras a seguir estos modelos, aunque en muchos casos esconden auténticos fraudes. Se ha convertido en un género los videos en los que personas abandonan sus trabajos, expresándoles su descontento a sus empleadores (*loud-quitting*). Son comunes también los videos de personas que han emigrado y cuentan su experiencia, generando un efecto-llamada en otras en su misma situación¹⁵. Otros fenómenos más marginales, pero que son también formas particulares de Trabexit, se apoyan igualmente en las redes sociales, como el de las “*tradwives*”, mujeres que abandonan sus carreras profesionales para dedicarse a una idealizada vida de cuidados a esposos e hijos.

3.4. El papel de la globalización

La realidad que analizamos se produce en un momento caracterizado también por una fase avanzada del proceso de integración que es la globalización. En el modelo que se impuso, en contra de numerosas resistencias, a finales del siglo pasado, la integración no afectó a los mercados de trabajo, que siguieron siendo en gran medida nacionales, con la excepción de procesos integradores regionales anteriores, como la Unión Europea. Más aún, las primeras décadas del siglo XXI han visto retraerse a los Estados en este campo, siendo más restrictivos en sus políticas de acceso e integración, en un contexto de crisis migratorias y de desglobalización. Aún así, las presiones migratorias siguen siendo enormes y están creciendo, sin que las resistencias de los Estados estén siendo capaces de pararlas.

La emigración es una forma de salir del mercado de trabajo nacional, buscando no sólo oportunidades profesionales y una mejor vida en general. En este siglo los motivos que generan los movimientos migratorios han cambiado, y junto a los tradicionales económicos y políticos encontramos los climáticos, la inseguridad y las crisis de refugiados. Estos motivos explican una parte importante de la movilidad internacional de personas. No la agotan, sin embargo, y encontramos tipos particulares de ésta que afectan a otros colectivos, y se producen por motivaciones diferentes.

Esto es, que el Trabexit tiene un componente internacional que no

¹⁵ En ocasiones estos videos adoptan un enfoque de servicio público, explicando trucos para poder iniciar una carrera en el país del que se trate, y señalando las oportunidades y los problemas que han tenido que afrontar.

puede ser menospreciado. Podemos identificar dos supuestos, entre otros. Por un lado, la emigración de colectivos profesionales de alta cualificación, que pueden tener oportunidades profesionales en su país pero en lugar de aceptarlas optan por aprovechar las que se le presentan en el extranjero. El emigrante tradicional lo hacía, hay que recordarlo, por que faltaban estas oportunidades; en nuestro siglo no faltan para profesiones con alto nivel de emigración, como las sanitarias o las tecnológicas. Hay demanda en otros mercados nacionales, por cambios demográficos o déficit de personal cualificado, lo que lleva a ofrecer buenas condiciones económicas y laborales; la oferta la forman personas que se han formado, pero que sólo encuentran opciones laborales de escasa calidad en sus propios países, lo que los lleva a aprovechar las mejores que les llegan de fuera.

Un segundo tipo de Trabexit supranacional sería el nomadismo digital, que supone que personas trabajadoras disocien el Estado en el que viven de aquél en el que trabajan, gracias al trabajo remoto transfronterizo. Realidad en crecimiento, especialmente tras la pandemia, tiene ventajas para todos los implicados: los profesionales encuentran buenos lugares para residir, o bien pueden combinar trabajo con viajes; las empresas pueden acceder a personal extranjero de manera más fácil y económica; y los estados de acogida atraen, al menos en teoría, personas de alta cualificación e ingresos. Los efectos colaterales negativos, sin embargo, ya se están manifestando.

Como se verá *infra*, el marco regulatorio está favoreciendo esta nueva forma de migraciones, de tal manera que la dimensión internacional del Trabexit seguramente se incrementará. La tendencia de las empresas a limitar el trabajo remoto opera, sin embargo, en sentido contrario.

3.5. El papel del derecho del trabajo

El mercado de trabajo es uno altamente regulado, por lo que su output principal, los empleos disponibles, son el resultado de la interacción de la oferta y demanda de mano de obra, de sus distintos contextos y de su marco regulatorio. Los objetivos del derecho del trabajo afectan, hasta cierto punto, el tipo de empleos que se generan en cada momento. Ya se ha visto como la preferencia por el empleo generó un problema de precarización que está detrás de muchos supuestos de huida del mercado, aunque no es ésta la única forma en que el marco regulatorio lo condiciona¹⁶.

¹⁶ Me he ocupado del papel del derecho del trabajo en los fenómenos de huida del derecho del trabajo en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La Gran Dimisión. Aspectos jurídicos*, en *Labos*,

Uno de los objetivos fundamentales del derecho del trabajo es asegurar la libertad de las personas, expresada en su voluntariedad en la condición de trabajador asalariado. Esto produce que se le garantice una capacidad muy amplia para salir de la relación contractual, haciendo de la dimisión un supuesto de extinción especial por su escasa formalización y su carácter no causal. Las limitaciones al abandono del puesto de trabajo son puramente contractuales y susceptibles de ser incumplidas, aunque con costes económicos.

En el caso concreto de la movilidad internacional, al margen de los espacios de integración regional, no existe una tendencia a facilitar las emigraciones, más bien lo contrario. Sin embargo, en la mayor parte de los países se fomenta la entrada de personal de alta cualificación, competencias muy demandadas o ingresos elevados, mediante visados especiales. Igualmente se adoptan medidas para atraer a los nómadas digitales. Para hacer todo esto posible se adaptan la legislación fiscal y de extranjería.

Desde otro punto de vista, el derecho del trabajo ha tenido el efecto contrario, el de limitar o complicar las transiciones profesionales, haciendo que éstas resulten más costosas y difíciles para las personas descontentas con su trabajo. Así, la protección de la estabilidad en el empleo, uno de sus objetivos históricos, ha tenido como efecto colateral penalizar el cambio de éste, al haber convertido la antigüedad en un factor con un importante valor económico que se pierde cuando se extingue el contrato por la propia iniciativa de la persona que trabaja. Esto tiene el efecto de incrementar la tolerancia hacia empleos de poca calidad, y de elevar los incentivos necesarios para abandonarlos.

En el mismo sentido, la ordenación de la prestación por desempleo suele discriminar entre diferentes supuestos según la causa que haya provocado que la persona se encuentre en esta situación. En general se tiende a excluir del acceso a estas prestaciones cuando la pérdida del trabajo ha sido provocada por la voluntad del trabajador. Esto limita en la práctica la capacidad de dejar un puesto de trabajo, si esto va a suponer quedar en el mercado sin salario, ingreso alternativo a éste o indemnización.

Las políticas de empleo pueden prever obligaciones de aceptar las ofertas que transmiten los servicios públicos de empleo, de tal modo que su rechazo puede traer consigo sanciones, dejando a los usuarios de éstos sin capacidad de valorarlas desde su perspectiva personal.

2024, n. 2. Véase también L.A. FERNÁNDEZ NIETO, *La gran renuncia o la gran dimisión y su incidencia en el mercado laboral español*, cit.

4. Hacia un derecho a decidir en el mercado de trabajo

En el siglo XXI las personas expresan qué es lo que quieren y lo que no respecto del trabajo y de sus vidas. Para ello deben tener la posibilidad de gestionar su vinculación con el mercado. En este sentido, “derecho a decidir” quiere significar el reconocimiento de un espacio de autonomía que retienen los ciudadanos en cuanto trabajadores, que capacidad tienen para elegir entre las opciones que se les presentan durante sus carreras profesionales y sus transiciones laborales¹⁷. No es sólo una cuestión laboral, ya que con estas decisiones determinan el papel del trabajo en sus propias vidas, porque el impacto de aquél respecto de éstas es fundamental.

Existiendo esta voluntad de las personas de elegir, en un contexto de Trabexit; y siendo el derecho del trabajo del siglo XXI más sensible a las necesidades de éstas, parecería lógico que se ampliara su capacidad de decidir en este ámbito concreto. La idea debe ser construir un derecho de amplios contenidos, que otorgue soporte jurídico a la capacidad de adoptar diversas actuaciones (dimitir, jubilarse, emigrar, opositar), gestionando la vida laboral y la carrera profesional.

El derecho a decidir viene configurado por dos componentes. Por un lado, las facultades jurídicas que el ordenamiento reconoce a las personas respecto de su empleo. Pero no podemos limitarnos a los mandatos jurídicos expresos que coartan las facultades de las personas trabajadoras (como podría ser, hipotéticamente, una prohibición de dimitir), sino que hay considerar también las consecuencias que el ordenamiento anuda a este tipo de actuaciones, en términos de daños que éstas pueden sufrir en sus derechos y en su situación económica. Por poner un ejemplo, en todos los ordenamientos se reconoce a los trabajadores la libertad de extinguir su contrato de trabajo; esto no supone, sin embargo, que hacerlo no pueda tener consecuencias negativas, algunas muy graves, como la pérdida de la protección por desempleo. Esto hace que la capacidad real de disposición sea mucho menor. De ahí que nos enfrentemos a un derecho todavía en construcción.

Un derecho a decidir es un elemento indispensable para la construcción del estatuto jurídico del ciudadano en el mercado de trabajo, en la medida en que le permite elegir e implementar sus preferencias. Poder hacerlo supone que la propia visión del trabajo y de la vida en general es relevante, en lugar de forzar a las personas a seguir las prioridades fijadas por los poderes públicos, generalmente orientadas hacia la evitación del

¹⁷ He propuesto una construcción jurídica de este derecho en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Ciudadanía, mercado de trabajo y derecho a decidir*, en prensa en *Trabajo y Derecho*, 2025.

desempleo a cualquier coste. Significa reconocer la diversidad de las personas, ya que cada una tiene un modelo de vida diferente, que varía además según las circunstancias personales y la fase vital en que se encuentran.

El reconocimiento de este espacio de autonomía se justifica desde varios puntos de vista. Sería la consecuencia lógica del reconocimiento de la libertad personal, dado que el trabajo subordinado impone serias limitaciones a ésta y genera un sometimiento a los poderes empresariales. Aunque se considera que la protección voluntariedad en el acceso al trabajo asalariado resulta suficiente para garantizar esta libertad, la realidad es distinta, y la inexistencia de una compulsión jurídica para ser parte de una relación laboral concreta no impide la existencia de deberes concretos que impiden una elección realmente libre.

La dignidad de la persona trabajadora implica que no se le pueda obligar a mantener empleos que no alcanzan un nivel determinado de calidad, desde su valoración personal de ésta. El Tribunal Constitucional español ha sentado que uno de los contenidos de la dignidad de la persona garantizada por el art. 10 de la Constitución Española es la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida, la capacidad de determinar la conducta en relación consigo mismo y con su entorno. Las decisiones en el ámbito condicionan directamente la vida de las personas, por lo que es fundamental que se garantice este espacio de autodeterminación, imprescindible para el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a un empleo decente, digno y de calidad es la guía de las políticas laborales del siglo XXI. Para ello debemos considerar una pluralidad de factores, y no sólo las condiciones económicas y contractuales. Hasta ahora este concepto ha sido uno único y objetivo, común para todo el mercado de trabajo. También heterónimo, en tanto en cuanto son sujetos ajenos al trabajador quienes deciden lo que es decente y de calidad. En este momento histórico esto resulte inviable, y habría que pasar a un enfoque subjetivo, en el que lo verdaderamente relevante sea la percepción que de cada trabajo tenga una persona concreta., lo que exige ampliar sus posibilidades de actuación, haciendo de la calificación de cada empleo un ejercicio de autodeterminación. El concepto de “trabajo decente” elaborado por la OIT incluye entre sus componentes que «los individuos [...] se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas», un objetivo que puede interpretarse en los términos que aquí se proponen¹⁸.

¹⁸ La OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 1º mayo 2024, lo define en estos términos: «el

Otras justificaciones para la promoción de mayores espacios para la autogestión de las carreras laborales serían la protección de la salud mental y la cultura de los cuidados. Ambos factores son tenidos en cuenta por el legislador laboral a la hora de definir derechos de los trabajadores. Pero mientras que la conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo aceptado por el ordenamiento jurídico y muy desarrollado en el plano regulatorio, la tutela de la salud mental no ha llegado hasta este nivel de protección. En términos generales el ordenamiento la considera como cualquier otro supuesto de alteración de la salud, cuando ésta ya se ha producido., previendo la posibilidad de bajas por enfermedad mental. La verdad es que el trabajo es un factor de riesgo para la salud mental de las personas, aunque el ordenamiento laboral no haya progresado hasta el punto de asegurar que las personas puedan actuar con autonomía frente a situaciones laborales estresantes.

En resumen, el derecho a decidir supone empoderar a las personas en sus transiciones profesionales más comunes y relevantes, devolviéndoles autoridad en la valoración de los aspectos fundamentales de sus vidas y de sus trabajos.

5. Conclusiones

A estas alturas del siglo XXI tenemos claro que es lo que los trabajadores no quieren: empleos de mala calidad, una vida excesivamente complicada por el trabajo, pobreza de tiempo, ansiedad económica, precariedad vital... El derecho del trabajo ha fracasado en su responsabilidad histórica de asegurar que los empleos que el mercado genera permitan vidas dignas a las personas que los ocupan; es necesario, por ello, avanzar en las capacidades de las personas para guiar sus transiciones profesionales.

La Gran Dimisión fue el primer síntoma de una insatisfacción generalizada con el trabajo y de una actitud diferente hacia éste. Sus ecos se sintieron en todo el mundo, y en los mercados de trabajo se detectan comportamientos de las personas que tienden a rechazar oportunidades de empleo o abandonar sus puestos en las empresas. Para designar a esta

trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres».

reacción de huida del mercado de trabajo se ha acuñado la expresión “Trabexit”, que incluye distintos supuestos, desde la rotación hasta el nomadismo digital, sujetos a regímenes jurídicos diferenciados y protagonizados por personas de variados perfiles y características personales.

El Trabexit es el resultado de la interacción de distintos factores, que han coincidido en las primeras décadas del presente siglo. Entre éstos el derecho del trabajo juega un papel fundamental, ya que es parcialmente responsable de la pérdida de calidad de los empleos que lo ha provocado; además de que su regulación determina los espacios de autonomía de los que disponen las personas en estas situaciones vitales.

Para garantizar que las personas estén empoderadas en sus transiciones por este mercado es imprescindible que se les reconozca la capacidad de decidir cómo actúan en las variadas situaciones en las que pueden encontrarse. Esto supone tanto como se que incluya en el estatuto jurídico del ciudadano demandante de empleo un auténtico derecho a decidir, entendido como la capacidad de elegir entre las distintas opciones profesionales que se le plantean; esto supone garantizar un espacio de autonomía a los ciudadanos en cuanto trabajadores durante sus carreras profesionales y sus transiciones laborales.

El reconocimiento del derecho a decidir tiene más sentido ahora que nunca, en el contexto del derecho del trabajo del siglo XXI, que es más sensible a las necesidades de las personas; y es muy necesario para un mercado de trabajo caracterizado por el Trabexit. Poder decidir sobre las transiciones profesionales fundamentales expresa que el ordenamiento jurídico presta atención a las personas, da prioridad a los derechos, y promociona la autodeterminación. Es tanto como reconocer la autonomía de las personas y la relevancia de su valoración de las oportunidades laborales.

6. Bibliografía

- AGUADO CORREA R., MARTÍN NAVARRO J.L., RODRÍGUEZ RAMOS A. (2009), *Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición*, en *Temas Laborales*, n. 98, pp. 77-97
- AMANOR-BOADU V. (2022), *Empirical evidence for the “Great Resignation”*, en www.bls.gov/opub/mlr, 16 noviembre
- CALVO GALLEGO F.J., GÓMEZ DOMÍNGUEZ D., SÁNCHEZ LÓPEZ C. (2024), *La Gran Dimisión: algunos datos y primeras conclusiones en relación con el mercado de trabajo español*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 9, pp. 55-73

- DÍAZ CORTINAS R. (2022), *La gran renuncia, ¿Mito o realidad?*, en *Capital Humano*, n. 375
- FERNÁNDEZ NIETO L.A. (2022), *La gran renuncia o la gran dimisión y su incidencia en el mercado laboral español*, en *Diario La Ley*, n. 14143
- FERNÁNDEZ NIETO L.A. (2023), *La renuncia silenciosa*, en *Diario La Ley*, n. 10201
- GUTIÉRREZ BARBARRUSA V., POZO CUEVAS F., BOTÍA-MORILLAS C. (2024), *Jóvenes, empleo, mercado de trabajo y expectativas laborales, una aproximación cualitativa*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 9, pp. 75-93
- HIRSCHMAN A.O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press
- JEANNEAU L. (2023), *Más que 'gran renuncia', 'gran rotación'*, en *Alternativas Económicas*, n. 114, pp. 38-41
- OIT (2024), *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 1º mayo
- PÉREZ GUERRERO M.L. (2024), *Presentación de los estudios sobre la Gran Dimisión*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 9, pp. 9-12
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2023), *Algo pasa en el mercado de trabajo español: aproximación al Trabexit*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 7, pp. 13-18
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2023), *La Ley de Empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit*, en *Trabajo, persona, derecho, mercado*, n. monográfico, pp. 9-32
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2024), *La Gran Dimisión. Aspectos jurídicos*, en *Labos*, n. 2, pp. 180-193
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2025), *Ciudadanía, mercado de trabajo y derecho a decidir*, en prensa en *Trabajo y Derecho*
- VALLS BOIX J.E. (2022), *Metafísica de la pereza*, NED
- VALLS BOIX J.E. (2024), *Break My Soul (please don't). El acontecimiento de la Gran Renuncia y la política de los afectos*, en *Labos*, n. 2, pp. 194-208
- VAQUERO E.R. (2022), *«En España no hay una gran renuncia, pero sí una reflexión sobre el valor del trabajo»* (entrevista a María Luz Rodríguez Fernández), en ethic.es, 21 septiembre

Páginas web

Proyecto TRABEXIT: <https://grupo.us.es/iwpr/proyecto-trabexit/>

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

