

LA GRAN DIMISIÓN: ALGUNOS DATOS Y
PRIMERAS CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON
EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL*

THE GREAT RESIGNATION: SOME DATA AND FIRST
CONCLUSIONS REGARDING THE SPANISH LABOR MARKET

Fco. Javier Calvo Gallego
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0001-7999-2740
javiercalvo@us.es
Dolores Gómez Domínguez
Universidad de Sevilla
ORCID: 0000-0003-2189-6670
dogomez@us.es
Celia Sánchez López
Universidad de Huelva
celia.sanchez@dege.uhu.es
ORCID: 0000-0003-2571-9524

RESUMEN: Este artículo explora la tendencia de la «Gran Dimisión» en el contexto del mercado laboral español, centrándose en el aumento de renunciaciones laborales desde 2013. Analiza los datos de bajas voluntarias proporcionados por la Seguridad Social, destacando el impacto de la pandemia y factores estructurales como la insatisfacción laboral y la falta de conciliación. Además, el estudio identifica cambios en la

* 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».

propensión a la dimisión, especialmente entre trabajadores con contratos indefinidos tras la reforma laboral de 2021.

PALABRAS CLAVES: Gran dimisión, mercado laboral español, Seguridad Social.

ABSTRACT: This article explores the trend of the «Great Resignation» within the context of the Spanish labor market, focusing on the rise in voluntary resignations since 2013. It analyzes voluntary exit data provided by the Social Security Administration, highlighting the impact of the COVID-19 pandemic and structural factors such as job dissatisfaction and lack of work-life balance. Additionally, the study identifies shifts in resignation propensity, especially among workers with permanent contracts following the 2021 labor reform.

KEYWORDS: Great Resignation, spanish labor market, Social Security.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICA. DATOS EN ABIERTO DE LA TGSS. ASPECTOS METODOLÓGICOS. 3. EVOLUCIÓN DE LAS DIMISIONES VOLUNTARIAS EN ESPAÑA. TENDENCIAS Y CRECIMIENTO (2012-2024): ¿EXISTE O HA EXISTIDO LA GRAN DIMISIÓN EN ESPAÑA? 4. Dimisión y tipología contractual. 5. La evolución intra-anual y otras posibles cuestiones. 6. Tasa de desempleo y dimisiones: ¿correlación inversa? 7. Primeras conclusiones y futuras líneas de investigación. 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque la dimisión ha sido una figura tradicional o casi permanente en el ámbito del Derecho del trabajo, durante mucho tiempo esta institución ha sido una figura menor, tanto cuantitativa como cualitativamente, frente a la causa de extinción por antonomasia que tradicionalmente se ha construido y centrado formalmente en torno al despido y, en los últimos años, sobre la simple consunción de la relación temporal.

La distinta relación de poder entre las dos partes y, por tanto, entre las dos fuerzas que concurren a este contrato y a este mercado, la alta tasa de desempleo que durante muchos años ha sufrido nuestro sistema, una regulación sobre protección frente al despido asentada en la antigüedad y que, a diferencia de lo que sucede en otros países como Austria, no permite su portabilidad a nuevas relaciones, la ausencia de protección por desempleo cuando la causa es la dimisión del trabajador y un modelo psicológico, en buena parte aún fordista, que primaba la fidelidad del trabajador a cambio de una «protección» por el empresario, condujeron a una construcción de las causas extintivas asentada sobre el despido que asignaba un papel casi residual a la dimisión, especialmente cuando esta no se encontraba causalizada por un incumplimiento grave o por una denuncia modificativa del empresario (artículos 41 y 50 ET).

Por todo ello, resultó ciertamente llamativo cómo, al hilo inicialmente de los efectos de la pandemia, se detectó, primero en Estados Unidos, en la primavera de 2020 y más tarde, en el resto de las economías de mercado, un notable incremento de renunciadas o abandonos del puesto de trabajo. En un primer momento se señalaron como causas, especialmente en Norteamérica, el miedo a la enfermedad y a una posible infección en el centro de trabajo, la negativa a la correlativa vacunación, una reevaluación de prioridades tras el choque psicológico que generó la pandemia (Canals & Díez, 2022), más aún tras la llegada de nuevas generaciones que relativizan frente a sus antecesoras la tradicional centralidad del trabajo en sus vidas (Kuzior, Kettler y Rav, 2022), así como el desapego a puestos de trabajo de escasa calidad con condiciones progresivamente más precarias (Hozic & Sun, 2023).

No obstante, el hecho de que esta gran renuncia o abandono afectara no solo a trabajos de escaso valor añadido, sino también a puestos con alta remuneración, así como una aparente permanencia en el tiempo de esta tendencia, al menos en Estados Unidos (Dalto *et al.*, 2022; Amanor-boadu, 2022; Frazis, 2022), han llevado a plantearnos si debajo de este fenómeno, inicialmente puntual como lo fue la pandemia, no subyacen elementos o factores más profundos que muestran un cambio más estructural de nuestro mercado de trabajo; cambios ligados, como decimos, a una alteración en la anterior centralidad vital del empleo y que enlazan con críticas a la autoexplotación como la bien conocida de Han (Han, 2014); a una progresiva revaloración de las necesidades familiares y personales, incluso de ocio, frente a las exigencias del trabajo; a un claro fortalecimiento del presente y de la felicidad epicúrea, en especial en algunas generaciones, ante el shock vital que supuso la pandemia y que les lleva, por ejemplo, a renunciar a ascensos si ello supone una merma de su vida personal o incluso de su tiempo de ocio; a una mayor exigencia ética hacia la propia empresa en la que se trabaja; a un cambio demográfico que supone, sobre todo en ciertos mercados de trabajo ligados a ocupaciones de alta exigencia de cualificación, una progresiva ausencia de mano de obra, con una consiguiente revalorización del poder del individuo ante un mercado en el que progresivamente lo que se valora es el *know how* del propio trabajador; al desarrollo de medidas de protección social que garantizan materialmente una procura existencial que limita la necesidad vital de un empleo (piénsese, por ejemplo, en el impacto de una posible renta básica universal); a la progresiva desafección de muchos trabajadores que tras años de ciertas políticas de personal dan por roto el pacto psicológico propio del fordismo ante organizaciones para las que han sido, sobre todo durante los últimos años, meros números o casi máquinas, y que se convierten así en auténticos «mercenarios» en mercados abiertamente transicionales, no ya solo para las empresas, sino también para los trabajadores; a la insatisfacción laboral por la incapacidad de conciliar la vida personal y laboral o por no recibir programas que mejoren su bienestar físico o psicológico o, finalmente, y por no agotar este cúmulo de factores que en ocasiones actúan sinérgicamente, ante la dulcificación material de las

anteriores barreras a esta movilidad derivada, por ejemplo, de una reducción en la antigüedad causada, no se olvide, por la propia política de gestión de personal de muchas empresas.

De hecho, este conjunto de factores, no solo están detrás de este aumento de dimisiones, sino, como acertadamente señala Rodríguez-Piñero (2023), de otra amplia serie de consecuencias en el mercado de trabajo, como la generalización del teletrabajo, el ghosting laboral, los nómadas digitales o la creación de cooperativas de trabajo u otros instrumentos de autoempleo por señalar solo algunos ejemplos.

Este fenómeno de renuncia voluntaria ha sido abordado desde distintos puntos de vista en otros entornos laborales, argumentándose que depende de factores personales, culturales y éticos, en muchos casos condicionados por las propias características de las generaciones mayoritarias en el mercado laboral (Kuzior, Kettler y Rav, 2022; Tessema *et al.*, 2022; Darden, 2023).

Ahora bien, seguramente por este carácter, hasta ahora residual, lo cierto es que los estudios reales sobre el volumen y las características de estas dimisiones son realmente limitados. Se habla mucho de este tema, pero los datos son, al menos en las principales fuentes estadísticas en abierto, ciertamente limitados. En el caso de España, existen escasos estudios que aborden las causas de la renuncia voluntaria, más allá de las hipótesis expuestas por Felgueroso *et al.* (2024).

Todo lo más, en diversos informes publicados por InfoJobs sobre intención de cambio de empleo de los trabajadores¹ se deduce que un 15% de los trabajadores se plantean dejar su puesto de trabajo en los próximos doce meses, frente al 16% que se lo planteaba el año anterior y el 17% de 2022. Para el conjunto de los encuestados las principales causas para dejar el empleo serían, por este orden: tener un salario más elevado, mejorar la conciliación de su vida laboral y familiar y trabajar en un proyecto que ocasione una mayor motivación. No obstante, cuando se analizan las diferencias por grupos de edad, las prioridades son diferentes. Así para los mayores de 45 años, la principal causa sería la salud mental y física, mientras que, para la población más joven, estas se centrarían en que las condiciones económicas no son suficientemente buenas o el deseo de hacer algo diferente (InfoJobs, 2022).

En la misma línea, el informe de la compañía Randstad para España «Employer Brand Research 2024»² revela que las principales causas para dejar el empleo son la mejora del equilibrio entre trabajo y vida privada y la mejora de la remuneración.

1. El último consultado es el publicado en agosto de 2024, V Informe sobre intención de cambio de empleo disponible en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/6-de-cada-10-trabajadores-no-dejarian-su-empleo-en-el-proximo-ano-sin-tener-otra-oferta-cerrada>.

2. Sus resultados se obtienen de un panel a partir de 8.354 entrevistas online a trabajadores de una duración de 15 minutos, en los que la fuerza laboral está representada por sexo, edad, ámbito geográfico y situación laboral.

Además, las últimas generaciones en incorporarse al mercado laboral (generación Z y millenials), son más proclives a la renuncia al empleo que ocupan, estando entre sus principales motivaciones la no alineación con sus valores personales y problemas de equidad.

En cualquier caso, y más allá de las causas, en este trabajo pretendemos tan solo hacer una primera aproximación a este tema utilizando la que, a nuestro juicio, es la principal fuente de información estadística oficial en España. Es un primer avance que esperamos desarrollar en sucesivas entregas y actualizaciones de nuestro proyecto de investigación.

2. PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS. DATOS EN ABIERTO DE LA TGSS. ASPECTOS METODOLÓGICOS

En este sentido, parece evidente –y así lo demuestran los pocos estudios que ya han abordado este tema– que la fuente más fiable, por el momento, es la de los datos de baja en la Seguridad Social incorporados bajo el epígrafe 51 dimisiones/bajas voluntarias.

La información disponible en abierto, y que es la analizada en este documento de trabajo, es la expuesta a través de la aplicación PX Web, de la familia PC-Axis, accediendo a <https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/>, en concreto las dos únicas consultas en las que se incorpora información sobre la causa 51 de cese de la relación de Seguridad Social.

La primera es la «Tabla 17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato». La misma contiene la media (obsérvese, sobre días laborables) de las bajas extraídas al final de mes y al tratarse de una base de datos viva, no coincide con el PX16m³, cuyos datos se notifican diariamente y permanecen fijos. Los datos incluyen a los afiliados del colectivo de artistas. Al cierre de cada mes falta por incorporar un volumen significativo de bajas, por lo que los datos se publican con un decalaje de un mes, y tienen carácter provisional hasta que se regularizan anualmente.

La segunda es la «Tabla 11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato». Contiene las bajas acumuladas al final de cada mes y esta información sirve de base para el cálculo de las bajas medias del PX-Web 17m. Al cierre de cada mes falta por incorporar un volumen significativo de bajas, por lo que los datos se publican con un decalaje de un mes, y tienen carácter provisional hasta que se regularizan anualmente. Los datos incluyen igualmente a los afiliados del colectivo de artistas.

3. Recoge las altas, bajas y saldos medios del Régimen General por tipo de contrato.

Por lo demás, y para la interpretación de los distintos ítems nos remitimos al Informe metodológico estandarizado de la Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social⁴.

3. EVOLUCIÓN DE LAS DIMISIONES VOLUNTARIAS EN ESPAÑA. TENDENCIAS Y CRECIMIENTO (2012-2024): ¿EXISTE O HA EXISTIDO LA GRAN DIMISIÓN EN ESPAÑA?

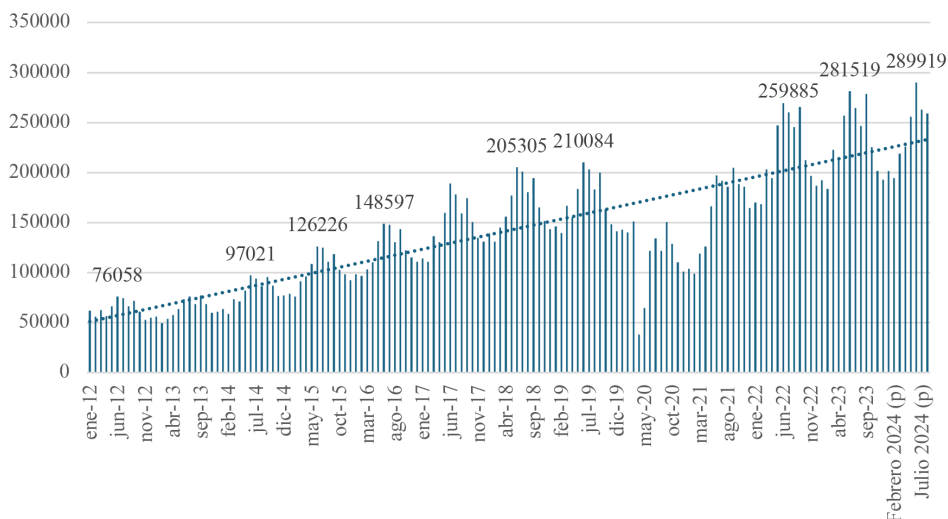
Si con las premisas antes expuestas se analizan los datos mensuales de bajas voluntarias o dimisiones proporcionados –como se ha señalado anteriormente– por la Tesorería General de la Seguridad Social, tanto en afiliados medios como por afiliados a fin de mes y se extrae su línea de tendencia, lo primero que se observa es que el número mensual o el promedio de estas, más allá de la específica evolución mensual, sobre la que más tarde volveremos, experimenta, en general, y especialmente a partir de 2013, un incremento constante y casi permanente con una pendiente claramente positiva (Gráfico 1).

De hecho, y si dejamos a un lado el atípico año 2020, marcado sin duda por la erupción de la pandemia y la consiguiente paralización de actividad laboral, resulta evidente que el incremento en el volumen de dimisiones es una constante prácticamente desde 2013 (Gráfico 2).

Gráfico 1

Evolución de bajas por dimisión voluntaria (enero de 2012-Agosto de 2024). Valores cuantitativos a final de mes y línea de tendencia

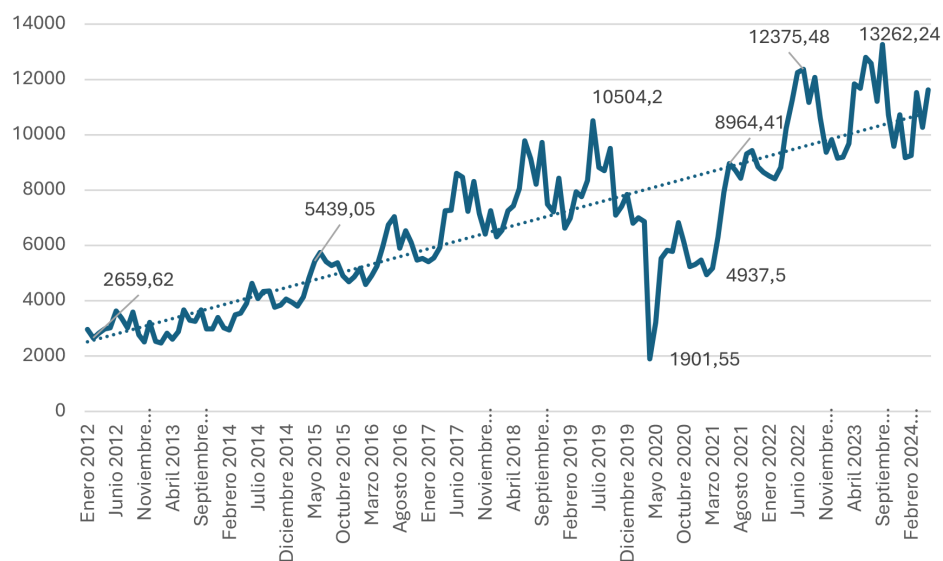
4. Véase sobre estas dos tablas las «Notas explicativas referentes a los PX-Web de Afiliados en alta laboral» disponible el 17 de julio de 2024 en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST293>



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas. R. General por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

Gráfico 2

Evolución bajas medias por dimisiones voluntarias (enero de 2012 a mayo de 2024). Valores cuantitativos y línea de tendencia



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato).
Elaboración propia.

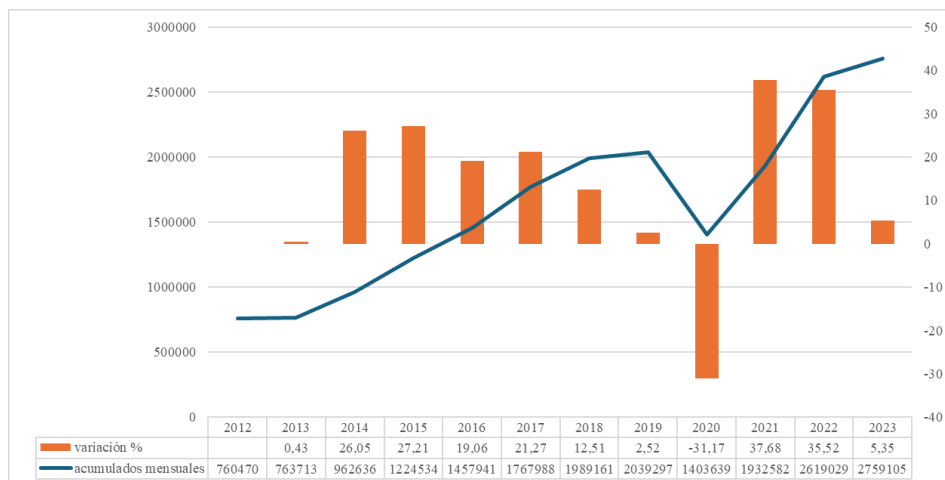
Cuestión distinta es su intensidad relativa. Si calculamos el acumulado para cada año del periodo 2012-23 a partir de los datos de afiliación a final de mes, se observa que, salvo en el año 2020, marcado sin duda por la pandemia, y por ello, extraordinariamente atípico en series temporales, todos los años han supuesto un incremento en el acumulado de afiliados en baja por dimisión sobre el del año anterior.

Es cierto que en el año 2013 este crecimiento fue insignificante, casi cercano al 0%. Pero no lo es menos que este crecimiento se inicia bastante antes de la pandemia y de la atención académica por esta tendencia.

De hecho, el periodo entre 2014 a 2018 muestra una clara tendencia con un crecimiento constante en el volumen medio de abandonos y dimisiones, que alcanza su fase de crecimiento máximo, siempre positivo en 2015, y que continua, aunque progresivamente menguante hasta 2019 (Gráfico 3).

Gráfico 3

Variación anual en el volumen de dimisiones (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

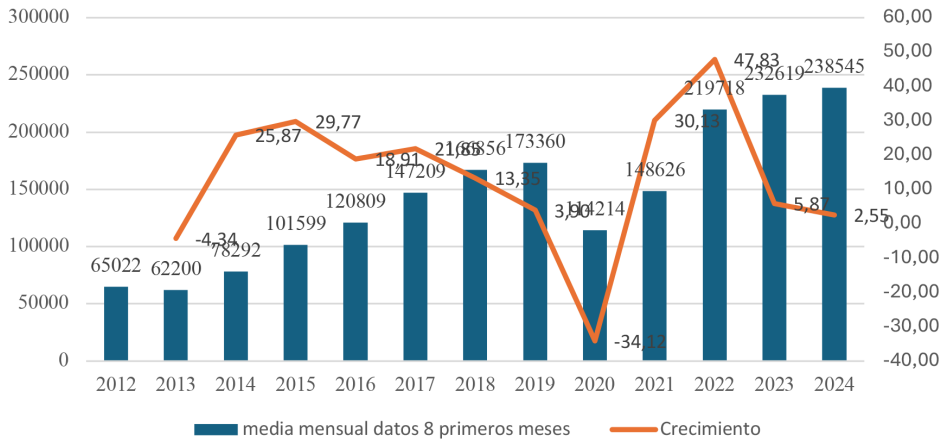
En cualquier caso, lo que también resulta evidente es que la finalización de la pandemia provocó ciertamente un incremento máximo, especialmente llamativo hasta 2022 y que, si bien mantiene su carácter ascendente, en 2023 moderó ya su incremento.

Esta moderación del crecimiento se observa también en los datos disponibles hasta el momento referidos a 2024. Así en la gráfica siguiente en la que se recogen la media mensual para los 8 primeros meses del año, extendiendo así la evolución hasta 2024, se refleja de nuevo un crecimiento desde las 232619 renuncias de media mensual en 2023 hasta 238545 en 2024, lo que supone un incremento del 2.55% (Gráfico 4).

Al igual que se ha producido un incremento en el volumen de bajas voluntarias también han crecido las bajas en su conjunto, aunque en los últimos periodos, las renuncias voluntarias han tenido un mayor peso, tal y como se refleja en el gráfico 5, en el que el porcentaje que las bajas voluntarias representan de las totales se ha más que duplicado entre los primeros datos de la serie y los últimos disponibles, siendo los últimos años, especialmente a partir de 2022, los de mayor porcentaje (Gráfico 5).

Gráfico 4

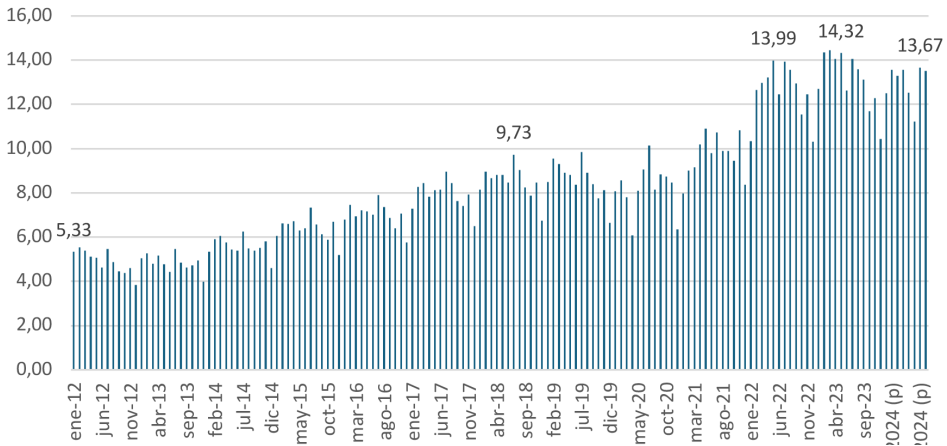
Media mensual bajas voluntarias 8 primeros meses y tasa de variación eje derecho (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

Gráfico 5

Bajas voluntarias/ bajas totales (%)



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (11f. Bajas R. General por causa de baja y T. contrato). Elaboración propia.

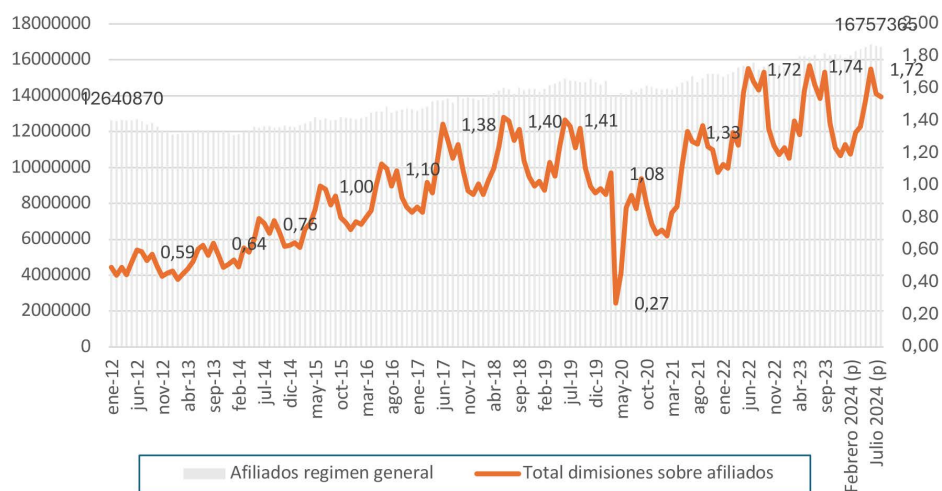
Ahora bien, y una vez sentada esta primera aproximación, lo que también parece evidente es que la misma no puede ser analizada de manera descontextualizada al ser, obviamente, una serie dependiente de otra básica como es el número de afiliados.

Esto es, una vez que hemos constatado que ciertamente el número de afiliados en baja por dimisiones voluntarias (dejando a un lado aquellas otras que, a efectos de desempleo, se encubren como despidos reconocidos como improcedentes) cualquier análisis sobre la «propensión a la dimisión» requiere poner en contacto esta serie con la correlativa evolución del número de afiliados a la Seguridad Social y más concretamente a su régimen general.

Pues bien, si desde esta perspectiva analizamos la razón entre una y otra calculada en porcentaje se observa, llamativamente, una evolución muy similar a la que vimos anteriormente. Esta evolución, con sus lógicos saltos mensuales –repetimos, sobre los que más tarde volveremos– es incluso más constante: desde enero de 2012 hasta mitad de 2023 los máximos han ido incrementándose significativamente; lo que, dejando nuevamente a un lado abril y mayo de 2020, parece reflejar una mayor propensión a la dimisión entre nuestros afiliados al Régimen General de la Seguridad Social (Gráfico 6).

Gráfico 6

Porcentaje de dimisiones sobre la media afiliados Régimen General



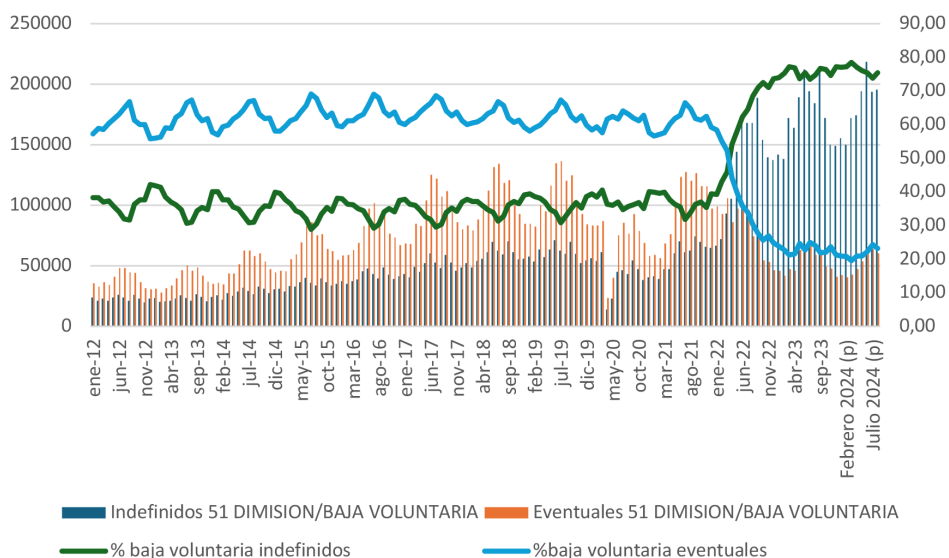
Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (7f. afiliados régimen general y 11f bajas por causa). Elaboración propia.

4. DIMISIÓN Y TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

Una segunda variable que es posibles analizar con los datos abiertos proporcionados por la TGSS es el volumen y el peso relativo de la tipología contractual en el volumen de dimisiones.

Gráfico 7

Evolución de bajas por dimisión voluntaria por tipo de contrato. Total y porcentaje sobre el total (eje secundario derecho), enero de 2012-febrero 2024



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (Afiliados fin de mes. 11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

Como se observa en el gráfico 7, los datos son sin duda llamativos y muestran un claro momento de ruptura que comienza en diciembre de 2021 y que por simple lógica parece conectar con la reforma laboral.

Hasta diciembre de 2021 las dimisiones se centraban mayoritariamente en los afiliados con contratos temporales que suponían, a grandes rasgos, las dos terceras partes del total de dimisiones; esto es, paradójicamente la inversa del porcentaje que la población con contratos temporales suponía sobre los asalariados. Las razones parecían evidentes: la menor calidad del empleo, su normalmente menor antigüedad y, obviamente, la menor duración de la relación eran factores que sin duda abonaban esta concentración de las dimisiones en los afiliados bajo una relación laboral temporal.

Y, sin embargo, esta relación que se mantiene durante cerca de nueve años se invierte súbita y drásticamente en 2021. La primera reacción es conectar este cambio con la reforma laboral de 2021, la drástica bajada de la temporalidad en España y el consiguiente incremento de relaciones indefinidas que ello generó. Pero obsérvese que un cambio tan radical, en un espacio de un año, no parece ser razón suficiente para justificar una alteración tan radical y de un cambio tan repentino y drástico.

Con relación al aumento del peso de las bajas voluntarias entre los contratos indefinidos frente al tradicional mayor peso que han tenido en la contratación temporal, puede argumentarse que la reforma laboral condujo a que algunos puestos típicos de contratación temporal pasaran a ser de contratación indefinida, que puede entenderse como una mejora en cuanto a estabilidad contractual pero no con relación a la satisfacción en el puesto de trabajo. Esos trabajadores temporales que tradicionalmente tenían mayor propensión a buscar otro empleo más satisfactorio pueden haber mantenido dicha propensión tras su transformación en indefinidos (Felgueroso *et al.*, 2024).

A nuestro juicio, este cambio podría reflejar igualmente otra causa: la incorporación masiva de fijos discontinuos entre los trabajadores en alta indefinidos⁵, muchos de ellos provenientes de relaciones temporales anteriores y cuya desatención al llamamiento seguramente se encuadra entre estas dimisiones.

Ante la ausencia, por el momento, de datos desagregados, podemos acudir al coeficiente Pearson para conocer si existe una correlación entre las series de dimisiones para trabajadores indefinidos (la única proporcionada por la TGSS) y las correspondientes series que para cada mes se da de los afiliados continuos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) y de los afiliados discontinuos al régimen general. Los resultados se recogen en la Tabla 1, en la que se han diferenciado los coeficientes de correlación y determinación entre las respectivas series, en primer lugar, para el periodo de enero de 2012 a diciembre de 2020 (en el que el volumen de fijos discontinuos es muy bajo dentro del conjunto de indefinidos) y, en segundo lugar, para el comprendido entre enero de 2021 y mayo de 2024, último en el que tenemos datos y en el que el volumen de afiliados fijos discontinuos más que se triplicó, pasando de 313.233 a 1.072.449.

Tabla 1

Correlaciones entre dimisiones y población afiliada fija continua y discontinua

Periodo 2012-2020

5. Recuérdese que de acuerdo con las notas explicativas referentes a los PX-WEB de afiliados en alta laboral de 7 de noviembre de 2023, a los trabajadores con contrato fijo discontinuo se les considera

Dimisiones afiliados indefinidos	Con Afiliados Continuos	Con Afiliados Discontinuos
CORRELACIÓN	0,7158672	0,589266151
DETERMINACIÓN	0,5124658	0,347234596
Periodo 2021-2024		
CORRELACIÓN	0,9202126	0,951463001
DETERMINACIÓN	0,8467913	0,905281843

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS.

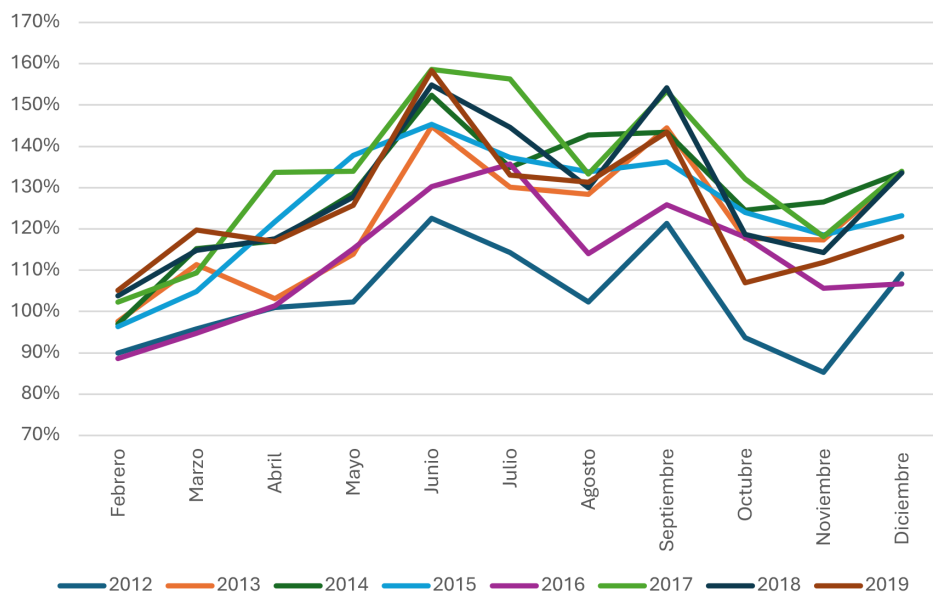
Tal y como puede apreciarse *en la tabla 1*, en todos los casos existe una evidente correlación positiva. pero mientras en el periodo inicial esta correlación lo es fundamentalmente con la serie de afiliados «continuos», en la segunda, los coeficientes, tanto de correlación como de determinación, siendo muy altos en ambos casos, lo son aún más en el caso de los afiliados discontinuos, llegando a ser casi directa, con un coeficiente de correlación del 0,95 y de determinación de 0,90.

En definitiva, parece evidente que en el cambio de tendencia ha tenido un impacto fundamental no solo el incremento de afiliados a tiempo completo, sino, y fundamentalmente, la expansión de los fijos discontinuos; una relación esta indefinida, pero de peor calidad y en donde es especialmente previsible la figura de la dimisión, especialmente en los casos de no acudir al correspondiente llamamiento.

5. LA EVOLUCIÓN INTRA-ANUAL Y OTRAS POSIBLES CUESTIONES

Por otra parte, si analizamos la evolución de dimisiones estudiando los incrementos porcentuales que se producen cada mes en relación con las dimisiones generadas en el primer mes de cada año (gráficos 8 y 9), se observa, llamativamente, una evolución similar con picos de intensidad normalmente en los meses de junio y septiembre.

afiliados en alta en la Seguridad Social mientras están en períodos de actividad, y en baja en las situaciones de inactividad (entendidas como los períodos de espera de llamamiento). En el primer caso se les contabiliza en la estadística de Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y en el segundo no se les contabiliza. No se incluye por tanto en la Estadística de Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social a los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad.

Gráfico 8*Evolución mensual de las bajas voluntarias (enero =100). Años 2012 a 2019*

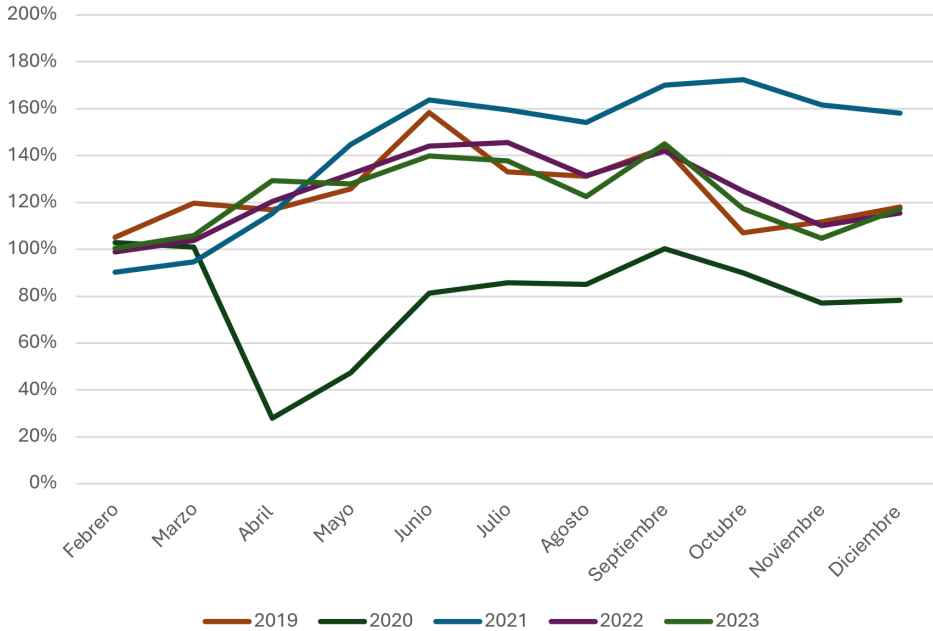
Fuente: BBDD Estadísticas TGSS.(17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato).
Elaboración propia.

Esto es, dejando a un lado nuevamente el extraordinariamente atípico año 2020, si analizamos esta evolución cabe apreciar que, tras un mes de febrero ambivalente, con años en los que se producen incrementos y otros en los que se genera una relativa reducción sobre los datos del mes de enero, en casi todos los años cabe apreciar cuatro grandes fases:

- Una primera de paulatino y progresivo incremento en los primeros meses del año hasta llegar a un máximo normalmente en junio.
- Una segunda fase estival (julio y agosto) en la que se mantiene un volumen bastante alto de bajas por dimisiones con respecto a enero –meseta–, pero como regla general, con una progresiva bajada frente al mes anterior.
- Un repunte bastante significativo en el número de dimisiones en el mes de septiembre.
- Al que sigue una nueva caída en unos valores absolutos mensuales, aun ciertamente más altos que en el mes de enero, con un ligero repunte a final de año, seguramente coincidiendo con las Navidades

Gráfico 9

Evolución mensual porcentual (enero =100) de bajas voluntarias en Seguridad Social. Años 2019-2023



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia.

A la espera de obtener unos datos más desagregados, la relativa simetría en la evolución mensual de estas dimisiones parece reflejar pautas o causas conectadas seguramente con la propia evolución de la afiliación, pero también, y quizás, con acontecimientos que se reiteran en esas fechas.

Desde estas premisas, y repetimos, con los datos que disponemos la relevancia de ambas fechas podrían parecer y apuntar:

- En el caso de junio (y, en menor medida, diciembre) al posible efecto llamada de otros sectores estacionales, especialmente hostelería o a la posible desatención de los correlativos llamamientos en relación con los fijos discontinuos, o a problemas de conciliación con el inicio de los periodos de vacaciones de los hijos a cargo.
- En el caso de septiembre, las razones parecen más oscuras, aunque podría plantearse las opciones de retomar una actividad formativa que nuevamente vuelve a surgir en ese mes. Según el informe de InfoJobs (2023) sobre

intención de cambio de empleo, entre las razones que podrían llevar a un aumento de las renunciaciones en septiembre, algo similar se podría argumentar de los primeros meses del año, estaría el propósito de búsqueda de un nuevo empleo que puede gestarse durante el periodo vacacional en el que se reflexiona y se plantean nuevos propósitos de vida.

No obstante, será necesario acceder a datos más desagregados para poder avanzar en estas primeras conjeturas.

6. TASA DE DESEMPLEO Y DIMISIONES: ¿CORRELACIÓN INVERSA?

Una segunda aproximación a estos datos, ya sí, relacionándolas con series extraídas de fuentes distintas –en este caso la EPA– sería la posible correlación entre estas series y las tasas de desempleo. Y es que parece razonable considerar que mientras menor sea dicha tasa, más proclive serán los afiliados/ocupados (en función de la fuente estadística de que se trate) para dimitir.

Así, si desde esta perspectiva ponemos en relación –Gráfico 10– las series de tasas trimestrales de desempleo y la correspondiente media trimestral de las medias mensuales (días laborables) de dimisiones, nuevamente desde 2012, los resultados son, al menos a nuestro juicio, claramente los ya previstos: existe una clara y evidente correlación inversa o negativa entre la evolución de ambas series; es decir, que mientras menor sea la tasa de desempleo mayor es la propensión a dimitir, y que, por lo tanto, mientras menor sea la tasa de desempleo, mayor será el volumen de bajas por dimisiones.

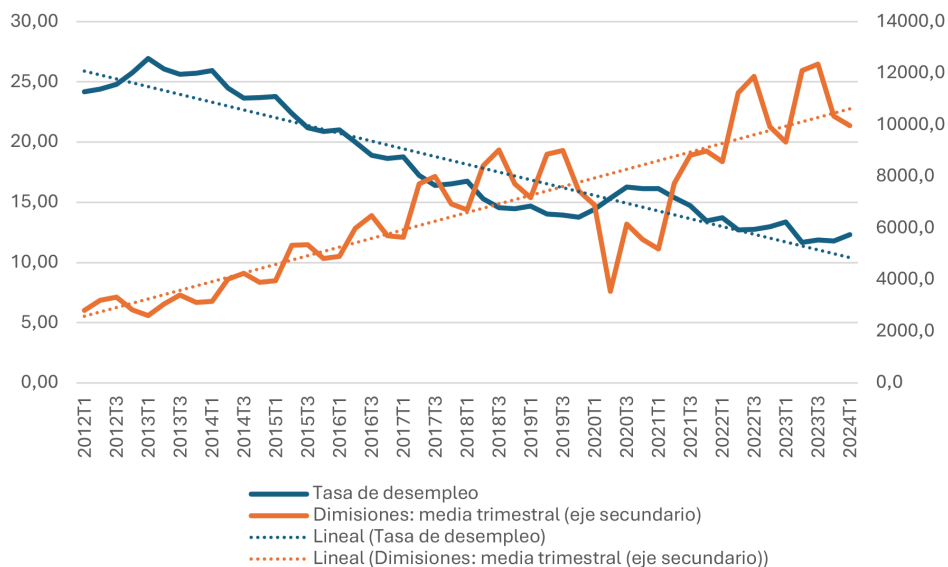
De hecho, si analizamos el coeficiente de Pearson y de determinación correspondiente se observa una clara y fuerte relación negativa:

Tabla 2

Correlación entre bajas voluntarias y tasa de desempleo

Periodo 1 T 2012–1 T 2024	
Coefficiente de correlación	-0,901525921
Determinación	0,812748987

Fuente: Datos TGSS y EPA del INE. Elaboración propia.

Gráfico 10*Media trimestral de dimisiones y tasa de desempleo*

Fuente: EPA y Estadísticas TGSS (Tabla 17m. Bajas Med. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato). Elaboración propia

7. PRIMERAS CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Pues bien, tras todo lo antes dicho, partiendo de las fuentes antes señaladas, y con todas las limitaciones que se deducen de lo poco desagregado de los datos inicialmente disponibles, podríamos ya señalar lo siguiente:

1. Más que de un fenómeno puntual, los datos parecen demostrar que desde 2013 el mercado de trabajo español presenta un incremento paulatino, pero también en parte constante, en el número de bajas por dimisiones. Es cierto que este número se incrementó significativamente al final de la pandemia. Pero esta solo hizo intensificar (ya sea por la fuerte restricción de estas dimisiones el año anterior o por su impacto psicológico) una tendencia que, como decimos, ya se apreciaba con anterioridad.
2. Este incremento no solo se debe al aumento de la población afiliada. La ratio entre el número de dimisiones y el correspondiente número de afiliados cada mes demuestra una significativa tendencia creciente o un mayor aumento o propensión hacia la dimisión. De igual forma se observa un peso creciente de las bajas por dimisión voluntaria en el conjunto de las bajas.

3. Tradicionalmente y como parece lógico, las dimisiones se han centrado en nuestro sistema en afiliados con contratos temporales. De forma inversa a su presencia en la población asalariada, dos de cada tres dimisiones han sido tradicionalmente de trabajadores temporales. Sin embargo, esta lógica relación se ha alterado radicalmente a partir de 2021, pasando a ser casi el 70 por ciento de dimisiones de trabajadores o afiliados indefinidos. Un primer análisis parece confirmar que una de las principales causas puede ser el incremento espectacular de fijos discontinuos a partir de dicha fecha; esto es, relaciones con menor calidad y en la que la inasistencia a los llamamientos puede nutrir este incremento de dimisiones.
4. Por otra parte, un primer análisis entre las series trimestrales desde 2012 de la media de dimisiones y de la tasa de desempleo muestra una clara correlación negativa o relación inversa; mientras más baja sea la tasa de desempleo, mayor será el número de dimisiones.
5. Finalmente, el análisis intra anual de los incrementos de dimisiones dentro de cada año muestra un curioso patrón que se repite año tras año –con puntas en junio, septiembre y diciembre) y que seguramente tiende a reflejar la concentración en determinados meses del año de algunas de las causas que motivan la dimisión (inasistencia a llamamientos, nuevas oportunidades estacionales de empleo, incremento brusco de las cargas familiares, nuevas oportunidades de estudio...).

No obstante, lo que también es evidente es que los datos, con ser importantes, son escasos y, sobre todo, están escasamente relacionados con otras posibles variables de enorme interés a estos efectos.

Por ello, desde una perspectiva agregada sería importante conocer la composición de este colectivo de bajas por los siguientes elementos, analizando si existe o no relación o impacto:

- Sexo: fundamentalmente para saber si se es o no más proclive a la dimisión en función el sexo y cuándo se producen, ya que su concentración mensual podría darnos una idea de las causas y de su posible conexión con la distribución de cargas familiares.
- Edad: fundamentalmente para analizar el impacto del tipo de generación de la que se trate. Parece necesario, para una adecuada comprensión del fenómeno, analizar de forma separada los elementos analizados en este primer documento de trabajo en relación con cada una de las grandes cohortes, para ver si las dinámicas son las mismas en función de esta concreta variable.
- Por tipología contractual. No obstante, seguramente la más importantes es desagregar las bajas voluntarias entre los tres grandes grupos (fijos ordinarios

o continuos, fijos discontinuos y temporales) ya que es posible que el incremento de las dimisiones venga marcado desde 2021 por el incremento del segundo de los colectivos antes mencionados.

- Por CNAE o sector de actividad: se trataría de analizar si existen sectores más o menos propensos por la singularidad de la actividad (más fijos discontinuos) o por la mayor o menor tasa de desempleo, calidad del empleo y tasa de temporalidad en cada sección y división.
- Antigüedad: La lógica parece indicar que la dimisión debería ser más sencilla en trabajadores con menor antigüedad en la medida en la que la pérdida de los derechos ligados a la protección por despido improcedente o procedente económico es más fácil. De ahí la importancia de posibles reformas y de la implantación de sistemas como la conocida «mochila» austriaca.
- Igualmente, sería interesante poder desagregar estos datos por Grupos de bases de cotización/retribución (datos fiscales), al igual que por,
- Formación y cualificación, ya que es posible que en mercados de alta cualificación la menor tasa de desempleo conlleve una mayor rotación, no ya tanto por extinciones empresariales, como por dimisiones o bajas voluntarias de estos trabajadores.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Amanor-Boadu, V. (2022), «Empirical evidence for the “Great Resignation”». *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. <https://doi.org/10.2307/48716868>.
- Canals, C., & Díez, J. R. (2022), «La gran renuncia: ¿cambio de paradigma en el mercado laboral americano?» *Caixa Bank Research, IM02*. Recuperado el 29 de octubre de 2024 de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/gran-renuncia-cambio-paradigma-mercado-laboral>.
- Dalton, M., Handwerker, E., & Wisniewski, H. (2022), «Empirical evidence for the Great Resignation», *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/empirical-evidence-for-the-great-resignation.htm>.
- Darden, D. (2023), «La gran resignación y su cura», *Open Journal of Business and Management*, 11, 1667-1677. doi: 10.4236/ojbm.2023.114093.
- Felgueroso, F., Doménech, R., Arellano, A., García, J. R., Jansen, M., & Viola, A. (Coords.) (2024), *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo. Boletín nº 8*. FEDEA.

- Frazis, H. (2022), «The “Great Resignation» in perspective», *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/the-great-resignation-in-perspective.htm>
- Han, B. (2014), *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*, Barcelona: Herder Editorial.
- Hojić, A., & Sun, X. (2023), Gender and the Great Resignation. *Phenomenal World*. Recuperado de <https://www.phenomenalworld.org/analysis/gender-and-the-great-resignation/>
- Infojobs. (2022), La salud mental, principal amenaza para ‘la gran dimisión española’: el 32% de los trabajadores que se plantea dejar su puesto este 2022 la menciona como primer motivo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-salud-mental-principal-amenaza-para-la-gran-dimision-espanola-el-32-los-trabajadores-que-se-plantea-dejar-su-puesto-este-2022-la-menciona-como-primer-motivo>.
- Infojobs. (2023), La intención de cambio de empleo aumenta, aunque sigue por debajo de niveles prepandemia. Informe de InfoJobs sobre la intención de cambio de empleo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-intencion-de-cambio-de-empleo-aumenta-aunque-sigue-por-debajo-de-niveles-prepandemia>.
- Infojobs. (2024), V Informe sobre intención de cambio de empleo. Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/6-de-cada-10-trabajadores-no-dejarian-su-empleo-en-el-proximo-ano-sin-tener-otra-oferta-cerrada>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rab, Ł. (2022), «Great Resignation—Ethical, cultural, relational, and personal dimensions of Generation Y and Z employees’ engagement». *Sustainability*, 14(6764). <https://doi.org/10.3390/su14116764>.
- Randstad. (2024), España. Employer Brand Research 2024. Recuperado previo registro de <https://www.randstad.es/estudio-employer-brand-research/confirmacion/>.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023). «¿Qué pasa en el mercado de trabajo español? Aproximación al Trabexit», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (7), 13-18. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/24686>.
- Tessema, M., Tesfom, G., Faircloth, M., Tesfagiorgis, M. y Teckle, P. (2022), «La “Gran Renuncia»: Causas, Consecuencias y Estrategias Creativas de Gestión de RRHH», *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 161-178. doi: 10.4236/jhrss.2022.101011