

## “¿QUÉ PASA EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL? APROXIMACIÓN AL TRABEXIT”

Miguel Rodríguez-Piñero Royo  
Director

Uno de los fenómenos más llamativos en el mercado de trabajo de la tercera década de este siglo lo es sin duda la llamada “Gran Dimisión” (“Great Resignation”). Es una tendencia surgida en los Estados Unidos tras la pandemia Covid, y que ha supuesto el abandono de sus empleos de numerosos trabajadores tras comprobar las ventajas de permanecer en sus domicilios durante los períodos de confinamiento. La constatación de que había alternativas a trabajos poco gratificantes o demasiado exigentes ha llevado a decenas de miles de trabajadores norteamericanos a no volver al mercado de trabajo convencional, o a abandonarlo tras haber desarrollado carreras profesionales. Esta práctica enlaza con movimientos anteriores, como la “revolución free-lance” (la generalización del trabajo autónomo), la generalización del teletrabajo, el nomadismo digital y el *boom* de la demanda de trabajo cualificado en sectores tecnológicos. Las empresas acusan el golpe de estos cambios de conducta, desde el momento en que les cuesta cada vez más reclutar y retener a las personas que requieren (lo que hoy se llama “talento”). El mercado de trabajo se ha vuelto uno enormemente dinámico y competitivo, esta vez por el lado de los ofertantes de empleo.

Como era de esperar, no ha sido un fenómeno exclusivo del mercado de trabajo norteamericano, sino que se ha extendido a otros lugares, en cada uno de los cuales ha presentado características propias. Cuando se ha proyectado este fenómeno en nuestro país parece que nos hemos encontrado con un consenso generalizado en afirmar que en España no hay Gran Dimisión. Esto no impide, sin embargo, que se reconozca que se están produciendo fenómenos que de alguna manera se vinculan con ésta. Así se habla, por ejemplo, de que existe una “Gran Rotación”, porque se ha percibido un incremento en el número de personas que dejan voluntariamente sus puestos de trabajo para buscar otros en el mismo u otros sectores; ésta sería la versión oficial (la del Ministerio de Trabajo). También se reconocen las dificultades para

cubrir vacantes en algunas actividades, principalmente estacionales, una realidad a la que, según creo, todavía no se le ha puesto nombre.

A nadie debería sorprender que nuestro mercado haya reaccionado de una manera diferente al de los Estados Unidos y al de otros países en los años posteriores a la pandemia. El punto de partida era otro, muy peculiar, con elevados niveles de desempleo, empobrecimiento de la población y carencias de los sistemas de protección social. Somos, además, una sociedad traumatizada por el paro, el principal problema social durante generaciones, que nos ha llevado a ser extraordinariamente conservadores en las decisiones que adoptamos sobre nuestra carrera profesional, desde la elección de lo que estudiamos a los elementos a considerar para cambiar de empresa.

La legislación laboral española ha sido también un factor que ha condicionado el alcance de estos cambios en las decisiones profesionales. Como es sabido, la protección de la estabilidad en el empleo ha tenido como efecto colateral penalizar el cambio de empleo, 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.

Con todo, un análisis de nuestro mercado de trabajo desde una perspectiva global nos lleva a la conclusión de que en éste se manifiestan igualmente esta misma tendencia global, la del abandono del mercado de trabajo por parte de las personas, que intentan desvincularse de éste de formas diversas, y en la medida de las posibilidades económicas y profesionales de cada uno.

Es cierto que, a diferencia de cuanto ocurre en otras economías, no se detecta un número elevado de personas que abandonan sus empleos o que deciden dejar de trabajar del todo, de manera temporal o definitiva. Las cifras que dan nuestras estadísticas laborales no son impresionantes, pero hay algunos datos que sí llaman la atención, y apuntan en la dirección que indicamos. De esta manera, fuentes de toda confianza sobre nuestra economía laboral (The Adecco Institute) señalan dos datos que apuntan a disfunciones en el mercado de trabajo español: los puestos que se quedan sin cubrir llegan al 9%; y el 80% de las empresas tiene problemas para cubrir sus vacantes. No es un fenómeno exclusivo de España, ya que Eurostat ha indicado que la tasa de vacantes está en máximos históricos en Europa; dentro de ésta, en nuestro país coinciden elevados niveles de personas desempleadas y de puestos sin cubrir.

Si ampliamos el foco y analizamos el mercado desde una perspectiva amplia vamos a encontrar diversos fenómenos en los que hay un elemento común, que es la voluntad de buscar alternativas a unos empleos cuya calidad no se corresponde ya con las expectativas de la mayoría de las personas. Entre otros podemos identificar éstos como los más significativos:

- a) La dificultad de las empresas de cubrir las vacantes en algunos sectores, por falta de candidatos; esto puede deberse, a su vez, a la ausencia de personas con el perfil formativo requerido, o a que las que lo tienen no encuentran interesantes las ofertas que se generan en éstas. La respuesta es una mejora de la calidad de los empleos que se ofrecen, y el diseño de incentivos para aceptarlos cuando se encuentra a un candidato idóneo;
- b) la alta rotación del personal en determinadas industrias, en las que los trabajadores diseñan modelos de carrera profesional basados en la transición continuada de unos empleadores a otros, lo que obliga a las empresas a adaptar sus políticas de recursos humanos para priorizar la retención por todos los medios posibles. Esto es posible en aquellos sectores en los que no se requieren cualificaciones profesionales que no son comunes;
- c) la falta de reemplazos en determinadas profesiones y oficios, puesto que no hay personas jóvenes formándose para ello;
- d) 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;
- e) la emigración de colectivos profesionales de alta cualificación, como personal sanitario, a pesar de tener oportunidades profesionales en nuestro país;
- f) el nomadismo digital, que supone que muchos profesionales perciban nuestro país como un buen lugar para residir, pero cuyas empresas evitan buscando empleos remotos para empleadores extranjeros;
- g) 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;
- h) la jubilación adelantada de personas en sectores sin problemas de destrucción de empleo, tales como la sanidad o la educación, como reacción frente a situaciones de insatisfacción y *burn-out* en sus trabajos;
- i) la extensión del trabajo autónomo a todo tipo de actividades y sectores, que se ha visto acompañada de nuevos modelos de prestación de servicios (como las plataformas que operan como *marketplaces* y el *crowdworking*), en un contexto de verdadera “revolución freelance”, como antes se ha señalado; y
- j) la aparición de formas de autoempleo colectivo, especialmente cooperativas, en actividades caracterizadas por el descontento con las condiciones laborales. Así ha ocurrido con las plataformas cooperativas en el ámbito del *delivery*, creadas por *riders* que no querían seguir empleados por las “plataformas capitalistas” del sector.

¿Qué tienen en común todos ellos? En todos estos casos hay personas que se niegan a aceptar puestos de trabajo disponibles y adecuados a sus perfiles, pero insatisfactorios en algunas dimensiones, que pueden ser sus contenidos, la retribución asignada, las posibilidades de conciliación, o incluso su ubicación física. Son fenómenos diferentes, es claro, ya que en algunos se abandona el mercado de trabajo de manera total (jubilación prematura, desactivación); mientras que en otros se evitan ciertos empleadores (emigración, nomadismo digital, rotación); y en alguno, finalmente, se quiere obviar la dependencia de un empleo asalariado en el sector privado (oposiciones, autoempleo, cooperativas).

Lo que si está claro es que el umbral de tolerancia, lo que las personas están dispuestas a aceptar por estar ocupados, se ha reducido. Esto ha provocado una auténtica huida del mercado de trabajo. No necesariamente del trabajo en sí, sino de aquellas empresas, sectores y empleos percibidos como negativos, de escasa calidad y perspectivas. Ahora se valoran más otros elementos ajenos a los tradicionales a la hora de decidir sobre la propia ocupación. Incluso se acepta el cambio de empleador como un valor en sí mismo, en cuanto permite mejorar las competencias, los contactos, las experiencias personales...

Tampoco es una huida del Derecho del Trabajo, siguiendo la expresión acuñada hace ya algún tiempo por el Profesor Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer: Ni se buscan alternativas a la contratación laboral para encontrar acomodo en un marco normativo más favorable, ni es la empresa la que tiene la iniciativa.

Lo que tendríamos, pues, sería una huida del mercado de trabajo, por lo que podríamos hablar, haciendo un juego de palabras y emulando expresiones generadas en otros ámbitos, de un *Trabexit*. Denominación que se inspira en la primera de este género, “Brexit”, seguida luego por otras muchas (*Catalexit*, acuñada por el Profesor Bartolomé Clavero; o incluso *Megxit*).

A esto han contribuido varios factores, como la llegada al mercado de trabajo de otras generaciones, la mejor situación del empleo, la demanda de trabajo cualificado en otros países, la generalización de las TIC... Sin olvidar, claro está, los efectos de la pandemia Covid-19, que han sido mucho más disruptivos y duraderos de lo que en su momento se pensaba.

Las dificultades para cubrir vacantes en ciertos sectores responden a multitud de factores; lo malo es que cada sector pone el foco en alguno concreto que resulta más coherente con sus posiciones e intereses. Así, los empleadores suelen centrarse en la falta de oferta de personal cualificado, como consecuencia de fallos en el sistema educativo; o en cambios generacionales que llevan a exigencias económicas y profesionales excesivas. Mientras que las organizaciones sindicales ponen el foco en las malas condiciones laborales, la precariedad y los bajos salarios. A estos factores se añaden otros desde los círculos académicos, como los cambios demográficos (especialmente el envejecimiento de la población) o los problemas para la movilidad geográfica. Esta

diversidad dificulta la generación de diagnósticos consensuados que puedan facilitar la identificación y el tratamiento de esta nueva tendencia.

En este contexto las empresas afrontan dificultades para completar sus plantillas, así como para poder desarrollar políticas de formación y carrera profesional, ante unas personas cuya actitud ante el trabajo está cambiando. Porque ésta es la verdadera transformación, la percepción sobre cuál debe ser su papel en la vida de las personas. Sería cómodo despacharlo como si fuera una cuestión generacional, pero afecta a todos los segmentos de edad. Hay algo más profundo, y debemos entenderlo y gestionarlo.

En el plano normativo las más recientes reformas laborales han querido alterar el equilibrio entre las distintas facetas de la vida, mediante una regulación más favorable para los trabajadores de distintos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Se busca una flexibilidad laboral bilateral, en la que tanto trabajadores como empleadores puedan adaptar y reorganizar la prestación de servicios de los servicios de aquéllos a éstas. Ya no se busca sólo la eficiencia empresarial, sino también incrementar la calidad de la vida de las personas que desarrollan una carrera profesional. No es sólo hacer compatible la vida laboral y familiar, sino incluir en la ecuación, como se ha hecho en las últimas leyes, la personal. La atención a los riesgos psicosociales y al bienestar psicológico de las personas apuntan también en esta misma dirección.

El Derecho del Trabajo es un factor que en España tiene sus efectos sobre estas conductas en las que hemos identificado una pauta común. Por un lado, lo restringe desde el momento en que, como ya hemos indicado, penaliza las salidas de las empresas por iniciativa de los trabajadores, algo que limita el abandono de empleos insatisfactorios, entre otras formas, no previendo indemnizaciones en caso de dimisión no justificada por incumplimientos empresariales. Por otro lado, está entre las causas que lo generan, ya que la pérdida de calidad de los trabajos es consecuencia, entre otros factores, de una legislación laboral que durante demasiado tiempo ha sido permisiva con la bajada de calidad de los empleos. Finalmente, contiene también ciertas reglas que lo favorecen, como las restricciones a los mecanismos contractuales para limitar la movilidad de los trabajadores, incluyendo los pactos de permanencia.

Podemos identificar otras regulaciones sociales que impactan en estas pautas de comportamiento laboral. Así, nuestro sistema de Seguridad Social no ampara las situaciones de desempleo causadas por decisiones de los trabajadores, salvo casos de graves incumplimientos empresariales o de situaciones personales extremas (víctimas de violencia de género). Dejar un puesto de trabajo no sólo sin indemnización, sino también sin prestación de desempleo, se hace una decisión difícil y valiente. La propia administración está siendo especialmente severa últimamente para descubrir despidos que oculten dimisiones o extinciones de mutuo acuerdo, con graves consecuencias para las personas en caso de encontrarse fraudes de este tipo.

La legislación de empleo contiene desde hace tiempo la obligación de los demandantes de empleo de aceptar ofertas adecuadas de empleo. Esto complica la capacidad de rechazar ofertas incluso si se consideran poco atractivas, ya que el concepto de “adecuado” a estos efectos no es el mismo en la Ley de Empleo y en la práctica de los servicios públicos de empleo que en las expectativas de los demandantes de ocupación.

La escasa eficiencia de los servicios públicos de empleo impide, paradójicamente, que estos deberes supongan una verdadera limitación para las personas cuando se plantean su futuro profesional.

Incluso la legislación fiscal está teniendo su impacto en las decisiones profesionales de las personas trabajadoras. En efecto, la Agencia Tributaria desconfía de los despidos que se producen en momentos cercanos a la edad de jubilación de éstas, por entender que no son reales y que implican una extinción por mutuo acuerdo; y que la cantidad percibida por el trabajador no ha sido una indemnización, sino una cantidad pactada en el marco de este acuerdo, y por tanto sujeta a tributación en su totalidad. El efecto es reducir las posibilidades de gestionar la salida del mercado o de la empresa.

El Derecho del Trabajo ha dado muestras de un ritmo de cambio considerable, entre otros motivos por su reactividad a las transformaciones en la realidad que debe regular. En el siglo XXI su evolución viene motivada por factores numerosos y complejos. Tenemos muy presentes a algunos, como el cambio de modelo productivo, la transición digital, el envejecimiento de la población o la digitalización. Hay otros que no reciben la misma atención, y a pesar de ello son igualmente relevantes. El *Trabexit* es uno de ellos, y quizás el ponerle nombre ayude a identificarlo y a tenerlo en cuenta, tanto en el ámbito académico como en el de las políticas públicas.

Siendo conscientes de su presencia y de su impacto, un grupo de investigadores de distintas universidades y entornos académicos adoptamos la iniciativa de solicitar un proyecto de investigación de la convocatoria del Ministerio de Ciencia e Innovación del Reino de España, en el marco del Programa de Generación del Conocimiento dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023. Este proyecto se nos ha concedido, bajo el acrónimo, precisamente, de *Trabexit*, y en éste vamos a estudiar muchas de las cuestiones que he planteado en este trabajo. Los resultados científicos serán publicados en esta revista y en *Iuslablog*, y esperamos que sean numerosos y de calidad.