

TRABEXIT: UNA NUEVA REALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

VV.AA. (2024), TRABEXIT: UNA NUEVA REALIDAD
DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, ATELIER.

Francisca Fuentes Fernández
Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva, España
francisca.fuentes@ddtss.uhu.es
ORCID: 0000-0002-7805-5816

Resulta incuestionable que algo está cambiando en el mercado de trabajo español. Pocas veces encontramos estudios multidisciplinares que permitan afrontar nuevos fenómenos laborales desde varias perspectivas doctrinales. La monografía colectiva que aquí se reseña constituye un ejemplo de ello. Es el segundo estudio monográfico que presentan los investigadores del Proyecto de investigación denominado *Trabexit*: la huida progresiva del mercado de trabajo en España, liderado por los investigadores principales Miguel Rodríguez-Piñero Royo y M^a Luisa Pérez Guerrero.

La obra presenta el fenómeno con un enfoque plural, integrando perspectivas sociológicas, jurídico-laborales, organizacionales y de políticas públicas; y ofreciendo, así, un diagnóstico poliédrico del fenómeno. Se trata, por tanto, de una contribución ambiciosa, que pretende comprender un problema laboral contemporáneo con un alcance que trasciende las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo.

Dirigida por los investigadores Castellano Burguillo, Morales Ortega y Pérez Guerrero y coordinada por la investigadora Muñoz Catalán, se estructura en diez capítulos que tratan de presentar la dimensión del fenómeno de la huida del mercado de trabajo en nuestro país, lo que denominan “Trabexit” y las causas que lo provocan.

El primer capítulo, elaborado por los Doctores en Sociología Pozo Cuevas, Botía Morillas y Gutiérrez Barbarrusa, constituye una de las piezas más relevantes del

Recibido: 17 dic 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 333-337
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.11>

conjunto; pues describe la perspectiva de los jóvenes en relación con la precariedad en el mercado de trabajo. A partir del análisis de datos cualitativos procedentes de grupos de discusión del CIS, los autores muestran que la salida del mercado laboral de los jóvenes no es un fenómeno irracional ni generacional, sino una respuesta racional a trayectorias marcadas por la precariedad, salarios insuficientes y expectativas profesionales frustradas. Los autores estructuran el capítulo en tres partes que abordan la precariedad del empleo juvenil en España. Comenzando por una exposición del panorama laboral y las transformaciones del mercado de trabajo, se detienen en la exposición de las experiencias y expectativas laborales de los jóvenes españoles de 18 a 34 años, para concluir exponiendo las principales causas de la huida del mercado de trabajo.

El segundo capítulo constituye un estudio singular y original, a la vez que sumamente importante en un análisis del fenómeno del Trabexit. Los doctores Criado García-Legaz y Leal Rodríguez, expertos de la rama de organización de empresas, nos ofrecen un análisis del papel de la cultura organizacional en la atracción y retención del talento. A través del CFAM®, se subraya que Millennials y Generación Z exigen coherencia entre valores personales y corporativos, equilibrio vital y entornos inclusivos. La aportación es particularmente útil para comprender la rotación voluntaria como respuesta a estructuras organizativas ancladas en lógicas productivas del pasado.

A partir del tercer capítulo, los autores se centran en las causas del fenómeno que ellos han denominado Trabexit. Elementos como el tratamiento de la diversidad por las empresas, según indica el Dr. Morales Ortega, es uno de los elementos que pueden determinar las decisiones de las personas trabajadoras y sus movimientos dentro del mercado de trabajo. Tras un profundo análisis del concepto jurídico de “diversidad” y sus conexiones con las condiciones personales, sociales y familiares de las personas trabajadoras, el autor denuncia la escasa intervención tanto de los poderes públicos como de los interlocutores sociales y de las organizaciones en materia de diversidad. No nos deja indiferentes este capítulo al cuestionar realmente si la verdadera protección y consideración de la diversidad en el mercado de trabajo está siendo consciente o inconscientemente relegada a una actuación de las empresas en el marco de su responsabilidad social, afrontándose así como una cuestión exclusivamente de competencia empresarial, especialmente desde el punto de vista reputacional, que escapa a consideraciones jurídicas; lo que puede generar, en palabras del autor, “significativas consecuencias, y no especialmente positivas, para el devenir de las relaciones laborales”.

En los capítulos cuarto y quinto, los autores, exponen cómo la edad y los riesgos psicosociales, pueden conformarse como detonantes de la huida del mercado de trabajo. En el capítulo cuarto, la doctora Aguilar del Castillo aborda la compleja relación entre el envejecimiento de la población activa y la prevención de riesgos laborales, considerando necesaria la integración de la perspectiva de la edad en la gestión preventiva de las empresas. De este modo, se aborda el Trabexit desde la perspectiva

de la edad, destacando que no se trata de un fenómeno exclusivamente juvenil, pudiendo afectar igualmente a personas trabajadoras de edad avanzadas que perciben, del mismo modo, una insatisfacción creciente en sus puestos de trabajo. Aunque resulta complicado determinar la edad a partir de la cual una persona trabajadora se considera “viejo o de “avanzada edad”, es indudable que las empresas se enfrentan a un importante desafío provocado por el citado envejecimiento poblacional, lo que exige un cambio en los paradigmas de atención y tratamiento de la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones, exigiendo soluciones que integren “salud, prevención, productividad y empleos saludables”. El capítulo demanda una PRL con perspectiva de edad, donde el envejecimiento se entienda como una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos, no como un factor de riesgo en sí mismo. El tratamiento de los riesgos psicosociales resulta fundamental en esta etapa de la vida de las personas trabajadoras. Además, es imprescindible la consideración de estos aspectos en la prevención de riesgos laborales para garantizar un envejecimiento saludable y la prolongación de la vida activa en condiciones óptimas. Se requiere que la edad se integre como un factor más en el sistema de gestión de la empresa, evitando agravar las patologías existentes y minimizando los efectos negativos de la exposición a riesgos.

Por su parte, el capítulo quinto está dedicado al análisis jurídico de los riesgos psicosociales en el trabajo, en particular del Acoso y burnout como factores que pueden determinar, sin lugar a dudas, la salida precipitada de las personas trabajadoras del mercado de trabajo. En un profundo análisis de la legislación y la jurisprudencia más reciente, Román Lemos, aborda con especial atención los conceptos jurídicos de acoso laboral y *burnout*; destacando los puntos de conexión entre ellos y las consecuencias de sufrir dichos riesgos laborales. Así, como destaca el autor, un ambiente de trabajo inadecuado o nocivo puede generar un estrés excesivo que, con el tiempo, tiene efectos negativos en la salud física y psíquica del trabajador, que pueden llevarle a tomar decisiones de abandono del puesto de trabajo.

Los capítulos sexto y octavo abordan condiciones de trabajo especialmente demandadas por las personas trabajadoras; por un lado, el avance en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y, por otro, la posibilidad de utilizar las facilidades de flexibilidad que permite el teletrabajo. En el capítulo dedicado a la conciliación, la doctora Asquerino Lamparero profundiza en la tensión entre los derechos formalmente recogidos en la legislación española, especialmente tras la reforma operada por la transposición de la Directiva 2029/1158 y su efectividad material. La autora destaca con claridad que la normativa española —especialmente en materia de excedencias— habilita jurídicamente el cuidado, pero lo penaliza económicamente, lo que explica en gran parte la renuncia temporal, fundamentalmente femenina, al empleo. La búsqueda de opciones normativas o convencionales adecuadas que permitan compatibilizar los cuidados familiares con el desarrollo de una carrera profesional en condiciones de igualdad, constituye y constituirá para las

personas trabajadoras, condicionantes fundamentales a la hora de abandonar o continuar en el puesto de trabajo.

Especialmente relevante resulta también el análisis del teletrabajo y el nomadismo digital que realiza la doctora Muñoz Catalán, a través de la valoración crítica de la Ley 10/2021, en el análisis de las causas que determinan el Trabexit. Determinados requisitos normativos pueden actuar como incentivos —o desincentivos— para la continuidad laboral. En un país donde el elevado coste de la vivienda es un factor estructural de abandono de empleos presenciales, el teletrabajo aparece como un instrumento clave para prevenir el Trabexit, de forma que su regulación se vuelve estratégica.

Por su parte, los capítulos séptimo y noveno abordan condiciones de trabajo que puede actuar como factores detonantes de la huida del mercado de trabajo. El doctor Bini realiza un análisis de la digitalización en el empleo como elemento precursor de situaciones de intensificación del trabajo, haciendo indispensable la búsqueda de “salidas” a la precariedad que ello provoca en el desempeño laboral. De una forma bastante original, plantea la búsqueda de la autonomía en el trabajo como “reacción frente a la precariedad de un trabajo digital “intensificado” del que huir para refugiarse e el trabajo autónomo”.

Otro de los factores determinantes de la permanencia en el puesto de trabajo o precursores de una alta movilidad o rotación laboral es, sin duda, el salario que las personas trabajadoras perciben. El incentivo salarial actúa como fuente de satisfacción laboral que, si bien, no es la única, constituye uno de los aspectos clave en la calificación del trabajo digno o decente. Así, la doctora Castellano Burguillo nos presenta con indudable maestría un análisis de la Directiva Europea sobre salarios mínimos. Se examina con rigor, en el capítulo séptimo, la citada normativa, aportando una valiosa reflexión sobre la dignidad salarial y el riesgo de pobreza laboral en España.

El tratamiento que realiza la doctora Domínguez Morales en el capítulo décimo del desempleo y el compromiso de actividad, resulta crucial para entender por qué en el mercado de trabajo español no hemos tenido un elevado número de dimisiones, similar al acontecido en el mercado de trabajo estadounidense. Tal y como plantea la autora, es preciso reconsiderar la regulación de la protección por desempleo como instrumento que facilite también las transiciones laborales voluntarias, en un contexto donde la movilidad profesional forma parte de las trayectorias normales de empleo.

Los capítulos dedicados a la transición ecológica/digital y a las políticas migratorias, elaborados por los doctores Fernández Villarino y Dormido Abril, completan la obra al situar el Trabexit en escenarios macroestructurales que condicionan tanto la oferta como la demanda de trabajo. La referencia al teletrabajo transnacional y al visado para nómadas digitales evidencia que la huida del mercado de trabajo ya no puede analizarse exclusivamente dentro de las fronteras nacionales.

En conjunto, la monografía presenta un diagnóstico sólido, actual y contextualizado. Su principal virtud radica en interpretar el Trabexit como un fenómeno plural, cuyas causas interactúan entre sí: ausencia de normas que velen por la protección frente a la discriminación y protejan la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras cualesquiera que sean sus características personales; precariedad salarial; riesgos psicosociales; dificultades de conciliación; falta de flexibilidad, transiciones tecnológicas, ecológicas y tensiones migratorias. Se trata, además, de una obra en la que sus autores nos brindan la posibilidad de reflexionar sobre la actual deriva de la normativa laboral y su impacto en el mercado de trabajo. En el curso de esa reflexión, la obra plantea reformas normativas y organizativas relevantes.

Este trabajo de lectura obligada, resulta fundamental para comprender los retos actuales del mercado de trabajo español. Su enfoque transversal demuestra que la huida del mercado laboral no puede abordarse únicamente mediante políticas activas o reformas contractuales, sino mediante una estrategia integral donde confluyan legislación social, cultura empresarial y políticas públicas orientadas a garantizar empleos dignos, sostenibles y coherentes con las expectativas vitales de la ciudadanía.