

La “Gran Dimisión” en el mercado laboral español: un análisis por secciones de actividad, nacionalidad y comunidades autónomas

Llorent Jurado, Julián

Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica

Universidad Pablo de Olavide

Ordaz Sanz, José Antonio

Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica

Universidad Pablo de Olavide

Calvo Gallego, Francisco Javier

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

RESUMEN

Históricamente, la dimisión ha sido una figura de menor relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, en comparación con el despido o la extinción de la relación laboral temporal. Sin embargo, desde la pandemia de la COVID-19, las principales economías han experimentado un notable aumento en el número de renuncias o abandonos voluntarios de los puestos de trabajo. El presente estudio aborda la tendencia de la denominada “Gran Dimisión” en el contexto del mercado laboral español, analizando los datos de bajas voluntarias registradas por la Seguridad Social para determinar si existen secciones de actividad económica (según la clasificación CNAE) más o menos propensos a este fenómeno, ya sea debido a la naturaleza específica de la actividad, la tasa de desempleo, la calidad del empleo o la tasa de temporalidad en cada sector. Además, se examina si este fenómeno afecta de manera uniforme a trabajadores nacionales y extranjeros, así como a las diferentes comunidades autónomas, o si, por el contrario, presenta diferencias sustanciales en función de dichos factores.

Palabras claves: Gran Dimisión; Nacionalidad; Secciones de Actividad Económica.

Códigos JEL: J01, J21, K31

Área temática: A5 - Aspectos cuantitativos de problemas económicos y empresariales.

The ‘Great Resignation’ in the Spanish Labor Market: An Analysis by Activity Sections, Nationality, and Autonomous Communities

Llorent Jurado, Julián

Department of Economics, Quantitative Methods and Economic History

Pablo de Olavide University

Ordaz Sanz, José Antonio

Department of Economics, Quantitative Methods and Economic History

Pablo de Olavide University

Calvo Gallego, Francisco Javier

Department of Labor Law and Social Security

University of Seville

ABSTRACT

Historically, resignation has been a figure of lesser relevance in the field of Labor Law, both quantitatively and qualitatively, compared to dismissal or the termination of temporary employment relationships. However, since the COVID-19 pandemic, leading economies have witnessed a remarkable rise in the number of resignations or voluntary departures from employment. This study explores the trend of the so-called "Great Resignation" within the context of the Spanish labor market, analyzing data on voluntary terminations recorded by Social Security to determine whether certain sections of economic activity (as classified by CNAE) are more or less prone to this phenomenon. Factors considered include the specific nature of the activity, the unemployment rate, job quality, and the rate of temporary employment within each sector. Furthermore, the study examines whether this phenomenon affects national and foreign workers, as well as Spain's autonomous communities, in a uniform manner, or whether substantial differences arise based on these factors.

Keywords: Great Resignation; Nationality; Sectors of Activity.

JEL codes: J01, J21, K31

Thematic Area: A5 – Quantitative Aspects of Economic and Business Issues.

1. INTRODUCCIÓN

A comienzos del año 2021, superada la fase más crítica de la pandemia de la COVID-19, más de 47 millones de personas en Estados Unidos decidieron abandonar voluntariamente sus empleos (Fuller y Kerr, 2022). Este fenómeno, caracterizado por un incremento sin precedentes en las dimisiones, fue denominado como la “Gran Dimisión”¹ (Klotz, 2022). De forma paralela, se popularizó el concepto de “Renuncia Silenciosa”, que describe una actitud laboral consistente en cumplir únicamente con las tareas asignadas, sin asumir responsabilidades adicionales (Formica y Sfodera, 2022; Harter, 2022). Ambos fenómenos han suscitado un amplio interés tanto en los medios de comunicación como en la literatura académica (Amanor-Boadu, 2022; Gittleman, 2022; Rowley, 2023). Mientras algunas investigaciones los interpretan como reacciones coyunturales a los efectos de la pandemia, otras los consideran indicadores de un cambio estructural en el funcionamiento del mercado laboral. En este contexto, diversas aproximaciones se han orientado a identificar los factores que explican su aparición y la manera en que inciden en distintos sectores productivos y perfiles laborales.

En un primer momento, se atribuyó el aumento de las renuncias al impacto de la pandemia, que indujo a muchas personas a replantearse sus prioridades vitales y profesionales, además del temor al contagio y las dificultades asociadas al regreso presencial a los centros de trabajo (Canals y Díez, 2022). A estos elementos se añadió un rechazo creciente hacia empleos caracterizados por condiciones laborales precarias, lo cual llevó a una parte importante de la población activa a buscar ocupaciones más acordes con sus expectativas y necesidades (Hozíć y Sun, 2023). Más allá del contexto pandémico, la persistencia del volumen elevado de dimisiones voluntarias apunta a la existencia de factores estructurales adicionales. Entre ellos, cobra especial relevancia la evolución de las expectativas laborales en torno a la calidad del empleo, el bienestar individual, el desarrollo profesional, la conciliación, el reconocimiento y la equidad en el entorno de trabajo (De Smet *et al.*, 2022; Kuzior *et al.*, 2022; Parker y Horowitz, 2022).

¹ En la literatura inglesa suelen usarse como términos alternativos los conceptos “Gran Dimisión” (“*Great Resignation*”), “Gran Renuncia” (“*Big Quit*”) o “Gran Reorganización” (“*Great Reshuffle*”).

La desalineación entre estos valores y la cultura organizacional se ha identificado como un factor decisivo a la hora de justificar la decisión de abandonar una empresa, especialmente cuando dicha cultura es percibida como tóxica (Sull *et al.*, 2022). El incremento de las dimisiones voluntarias ha afectado a distintos sectores económicos y perfiles laborales, si bien con variaciones en cuanto a intensidad. Se ha observado una mayor incidencia en actividades como el comercio minorista, la hostelería y la restauración. Asimismo, también se registra un aumento relevante en ámbitos como la consultoría de gestión o las ocupaciones ingenieras y técnicas (Calvo Gallego *et al.*, 2024). A su vez, Sull *et al.* (2022) destacan que, dentro de una misma industria, pueden constatarse diferencias significativas entre empresas, con algunas organizaciones registrando tasas de dimisión hasta tres veces superiores a otras, lo que refuerza la importancia de la cultura corporativa en la explicación del fenómeno

En el caso de España, el crecimiento de las dimisiones voluntarias y la búsqueda de nuevas oportunidades laborales han seguido una trayectoria ascendente desde el año 2022 (Felgueroso *et al.*, 2024). Los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (2025a, 2025b, 2025c, 2025d, 2025e) muestran un incremento sostenido en el número de bajas voluntarias desde el fin de la Gran Recesión en 2013, con la salvedad de los años correspondientes a la pandemia, que interrumpieron temporalmente esta evolución. Paralelamente, el peso relativo de las dimisiones sobre el total de bajas continúa aumentando, sin que este comportamiento pueda atribuirse únicamente al incremento del número de afiliaciones. Este fenómeno se ha visto favorecido, en parte, por la Reforma Laboral de 2021 (Jefatura del Estado, 2021), que restringió el recurso a la contratación temporal y promovió la contratación indefinida, particularmente en la modalidad de fijo discontinuo. En este tipo de contratos, la negativa a aceptar sucesivos llamamientos puede estar detrás de un mayor volumen de dimisiones (Calvo Gallego *et al.*, 2024; Felgueroso, 2024).

A partir de esta breve introducción, el epígrafe 2 presenta la metodología empleada para el análisis de las dimisiones voluntarias en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), detallando las fuentes de información y el enfoque utilizado. El epígrafe 3 expone los resultados obtenidos en relación con los distintos factores considerados en el estudio, tales como la clasificación sectorial, la nacionalidad y la distribución territorial (a nivel de comunidades autónomas) de los trabajadores.

Finalmente, el epígrafe 4 ofrece una breve discusión de los principales hallazgos, contextualizándolos en el marco de los cambios recientes en el mercado laboral español y reflexionando sobre sus posibles implicaciones.

El trabajo concluye con un apartado de anexos donde se recogen los gráficos y tablas del análisis.

2. METODOLOGÍA

Este estudio ofrece un análisis exploratorio de carácter descriptivo de la evolución de las dimisiones voluntarias en España entre los años 2020 y 2025², centrado específicamente en las personas afiliadas al RGSS. Para su realización, se han empleado datos procedentes de la TGSS, tanto aquellos accesibles a través de su portal web como información específica facilitada por el propio organismo.

La investigación se estructura en torno a tres ejes de análisis principales: (1) la distribución según la clasificación sectorial de la actividad económica conforme a la nomenclatura CNAE 2009 (Ministerio de Economía y Hacienda, 2007); (2) la nacionalidad de las personas que causan baja voluntaria; y (3) su distribución territorial de las dimisiones por comunidades autónomas.

El tratamiento de los datos se ha realizado de forma agregada por trimestres y años, según la dimensión considerada en cada caso, lo que ha permitido identificar patrones evolutivos y establecer comparaciones entre distintas secciones económicas y unidades territoriales. Se presta especial atención a la evolución del tipo de contrato entre las personas que deciden abandonar su puesto de trabajo de manera voluntaria y cuánto suponen sobre el total de personas afiliadas en los períodos considerados.

Con el fin de analizar su influencia en las bajas voluntarias, se ha empleado como indicador la tasa resultante de relacionar el acumulado trimestral de afiliados al Régimen General en situación de baja por dimisión voluntaria a final de mes, distinguiendo entre nacionales y extranjeros, con el total trimestral de afiliados al mismo régimen, igualmente desagregado por nacionalidad y por comunidades autónomas (CC.AA.).

² Último trimestre de 2024 y 2025 con datos provisionales.

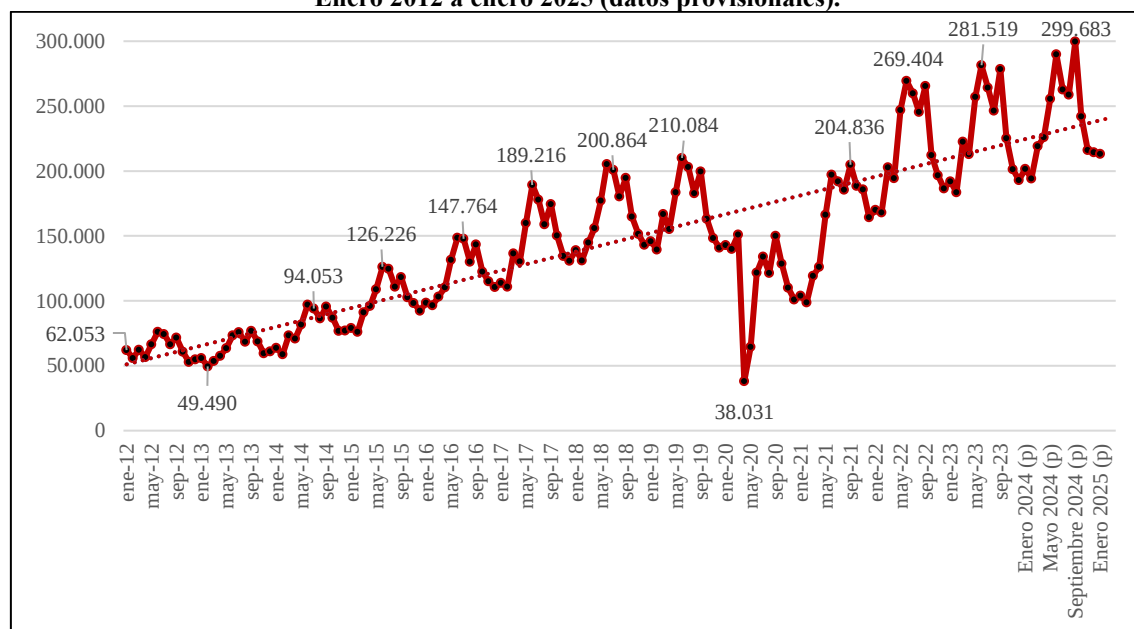
3. RESULTADOS

Los resultados del análisis revelan un crecimiento progresivo global en el número de dimisiones voluntarias registradas en el RGSS desde el año 2020, en consonancia con lo reflejado en otros trabajos, como Calvo Gallego *et al.*, (2024), con una aceleración notable a partir de 2022. Este comportamiento guarda similitudes con las tendencias observadas en otros países si bien presenta características propias asociadas al contexto normativo y productivo español, ya que parece estar vinculado, al menos en parte, a las transformaciones introducidas por la Reforma Laboral de 2021 (Jefatura del Estado, 2021).

3.1. Evolución de las dimisiones en España

A partir de estas premisas, la observación de la evolución de las series temporales sobre el número total de afiliados al RGSS que causaron baja por dimisión voluntaria al finalizar cada mes muestra un crecimiento sostenido desde 2014, a pesar de las fluctuaciones mensuales.

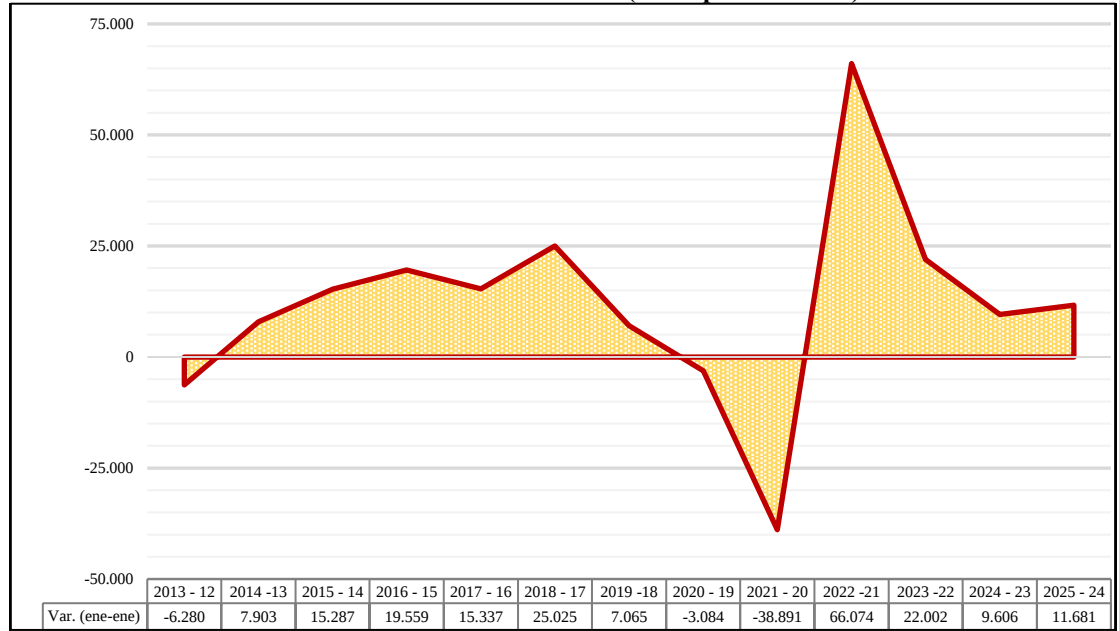
**Gráfico 1. Número de afiliados en baja por dimisión voluntaria a fin de mes.
Enero 2012 a enero 2025 (datos provisionales).**



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025e).

Según los datos reflejados en el Gráfico 1, en los trece años abarcados por esta estadística de la TGSS (2025a, 2025b, 2025c, 2025d, 2025e), el número de bajas voluntarias ha pasado de algo más de 62.000 en enero de 2012 a más de 213.000 en enero de 2025³. En consecuencia, el número de trabajadores que han cesado voluntariamente su afiliación al Régimen General se ha más que triplicado en este período, evidenciando una tendencia de crecimiento constante y prolongado en el tiempo, lo que sugiere que no se trata de un fenómeno aislado, sino de un proceso en evolución durante, al menos, la última década. Así, con el objetivo de minimizar el impacto de las fluctuaciones mensuales, se han analizado las diferencias en el número de afiliados al Régimen General que causaron baja por dimisión voluntaria el último día de enero de cada año, en comparación con los valores del mismo mes del año anterior (Gráfico 2). Los resultados muestran que este diferencial ha sido sistemáticamente positivo, salvo en dos periodos específicos: el año 2013 y los años 2020 y 2021, marcados por la crisis sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19.

Gráfico 2. Variación interanual (enero a enero) en el número de afiliados en baja por dimisión en el RGSS. Enero 2012 a enero 2025 (datos provisionales).



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025e).

³ Datos provisionales durante la elaboración de este trabajo.

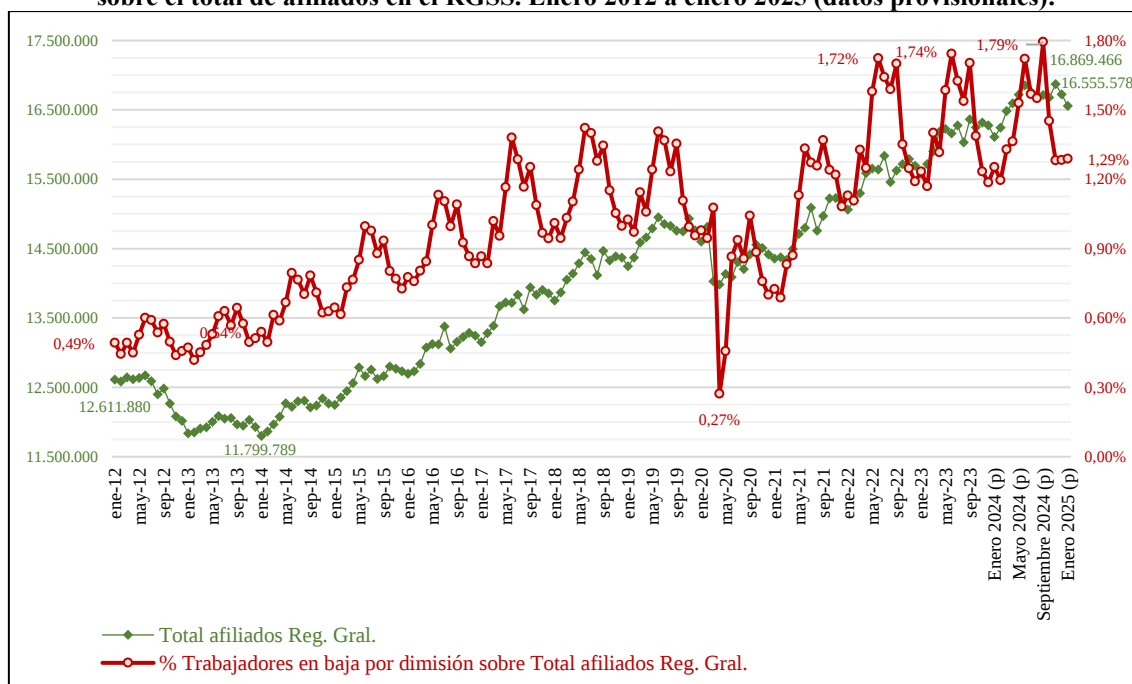
Estos datos sugieren que, aunque el fenómeno de la denominada "Gran Dimisión" se ha asociado habitualmente a las consecuencias de la pandemia, en el caso de España dicha correlación no se sostiene. A diferencia de Estados Unidos, donde este fenómeno emergió y se consolidó durante la crisis sanitaria como resultado del rechazo a la vacunación obligatoria impuesta por las empresas o del temor al contagio en entornos laborales presenciales, en España la tendencia fue opuesta. La amplia implementación del teletrabajo, el elevado índice de vacunación y el escaso dinamismo del mercado laboral durante dicho periodo parecen haber contribuido a la reducción del número de dimisiones, evidenciada en el decrecimiento registrado en 2020 y 2021.

No obstante, los efectos psicológicos de la pandemia podrían haber influido en el aumento exponencial de dimisiones observado en 2022, más allá del impacto de la reforma laboral ya citada de 2021. Aunque esta tendencia se ha moderado en los años posteriores, los datos provisionales reflejan un ligero repunte en la comparación entre enero de 2025 y enero de 2024. Este comportamiento sugiere la necesidad de un seguimiento continuo para evaluar su evolución y tratar de comprender mejor los factores subyacentes que inciden en esta dinámica del mercado laboral.

Es pertinente cuestionarse si el notable incremento en el número de dimisiones registrado en la última década podría estar vinculado, fundamentalmente, al crecimiento sostenido de la afiliación en este régimen durante el mismo periodo. Sin embargo, como se indica en Calvo Gallego *et al.* (2024), y se observa en el Gráfico 3, el aumento de afiliados en situación de baja ha sido más pronunciado que el crecimiento del número total de afiliados al Régimen General. A modo ilustrativo, la ratio correspondiente ha pasado del 0,50 % en enero de 2012 al 1,79 % en septiembre de 2024, evidenciando un crecimiento considerablemente superior.

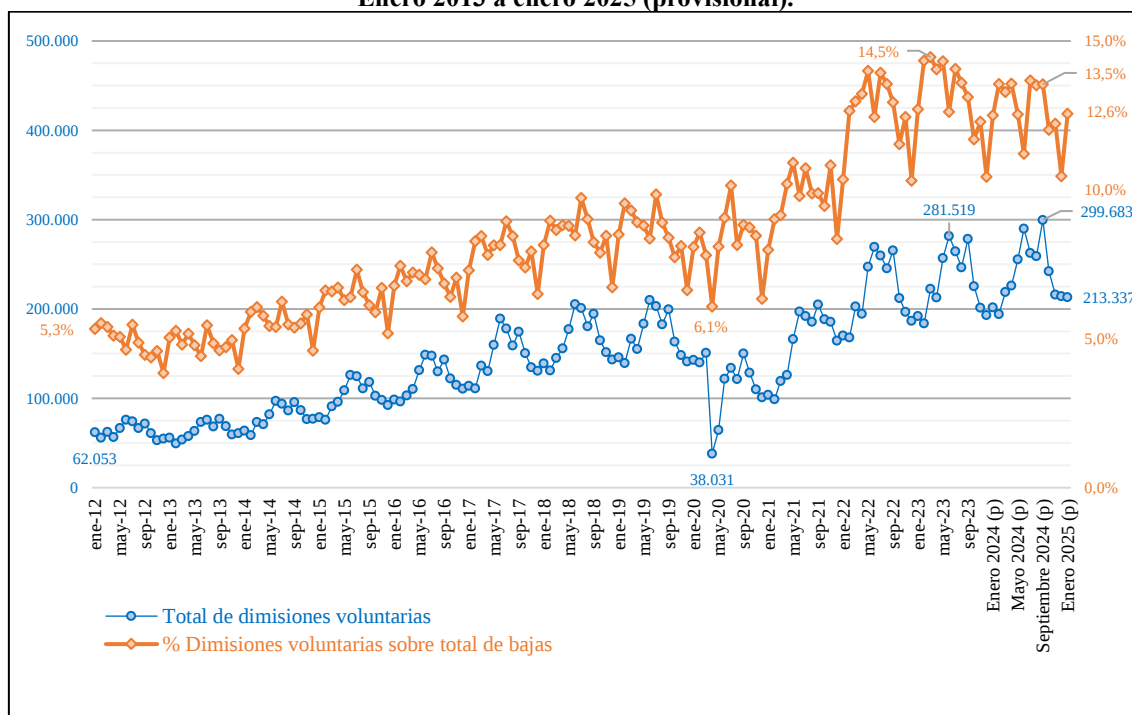
Más aún, resulta especialmente relevante el incremento registrado en el porcentaje de bajas por dimisión en relación con el total de bajas dentro del Régimen General, considerando el número de afiliados al cierre de cada mes. Como se observa en el Gráfico 4, esta ratio ha aumentado de un modesto 5,3 % en enero de 2012 a un 12,6 % en enero de 2025, alcanzando incluso un 14,3 % en febrero de 2023. Este cambio refleja una transformación sustancial. Así, de constituir aproximadamente 1 de cada 20 casos de inactividad laboral, se ha pasado a un escenario en el que aproximadamente 1 de cada 8 personas que causan baja lo hacen por decisión unilateral del trabajador.

Gráfico 3. Total de afiliados en el RGSS y porcentaje de afiliados en baja por dimisión a fin de mes sobre el total de afiliados en el RGSS. Enero 2012 a enero 2025 (datos provisionales).



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025a, 2025e).

Gráfico 4. Total bajas por dimisión voluntaria y su porcentaje sobre total de bajas. Enero 2013 a enero 2025 (provisional).



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025e).

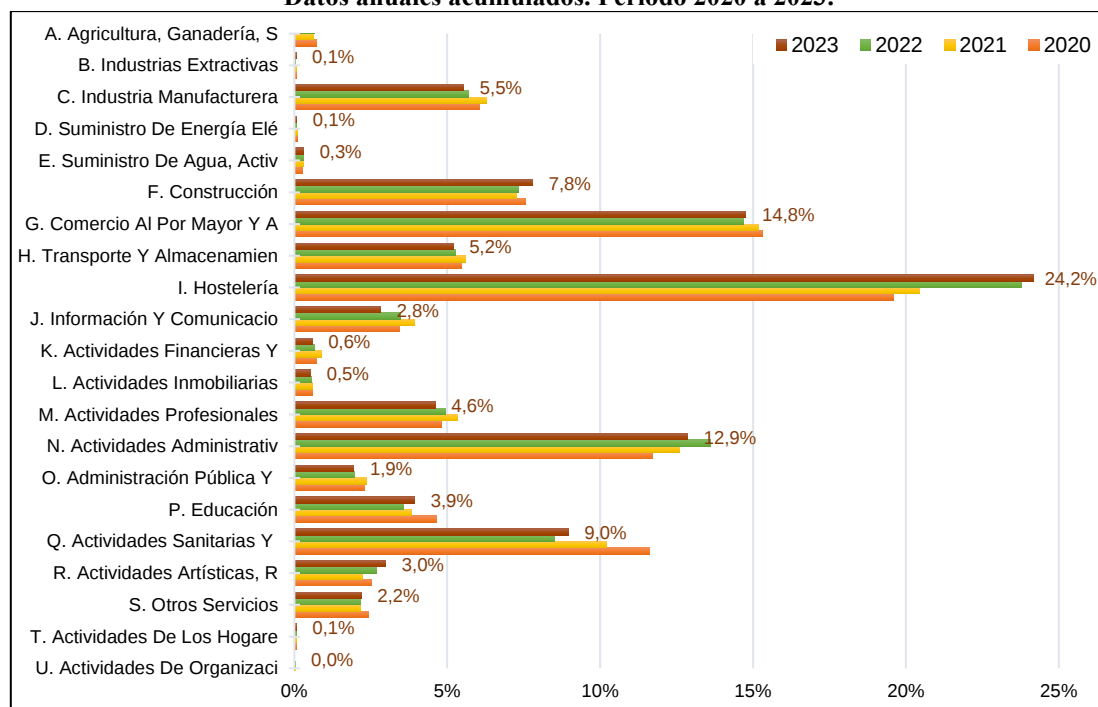
3.2. Análisis de las dimisiones por sección de actividad económica

Al examinar un factor clave, como es la distribución por secciones de actividad económica de las dimisiones, los datos correspondientes al periodo 2020-2023 (véase Gráfico 5) evidencian una distribución porcentual marcadamente desigual del conjunto de afiliaciones dadas de baja por este motivo entre las distintas secciones de actividad. Los registros muestran cómo, a lo largo de estos cuatro años, los casos de dimisión se han concentrado de forma mayoritaria en determinadas ramas de actividad, mientras que en otras el porcentaje de bajas por esta causa resulta prácticamente residual.

En este sentido, destacan especialmente las secciones “I. Hostelería”, “G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas” y “N. Actividades administrativas y servicios auxiliares”, que en conjunto representaron cerca del 50 % del total de dimisiones registradas en 2023. En el extremo opuesto, se sitúan secciones como “B. Industrias extractivas”, “D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, “E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”, “T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio”, y “U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”, las cuales en su conjunto no alcanzaron ni el 0,5 % del total de dimisiones en el mismo año.

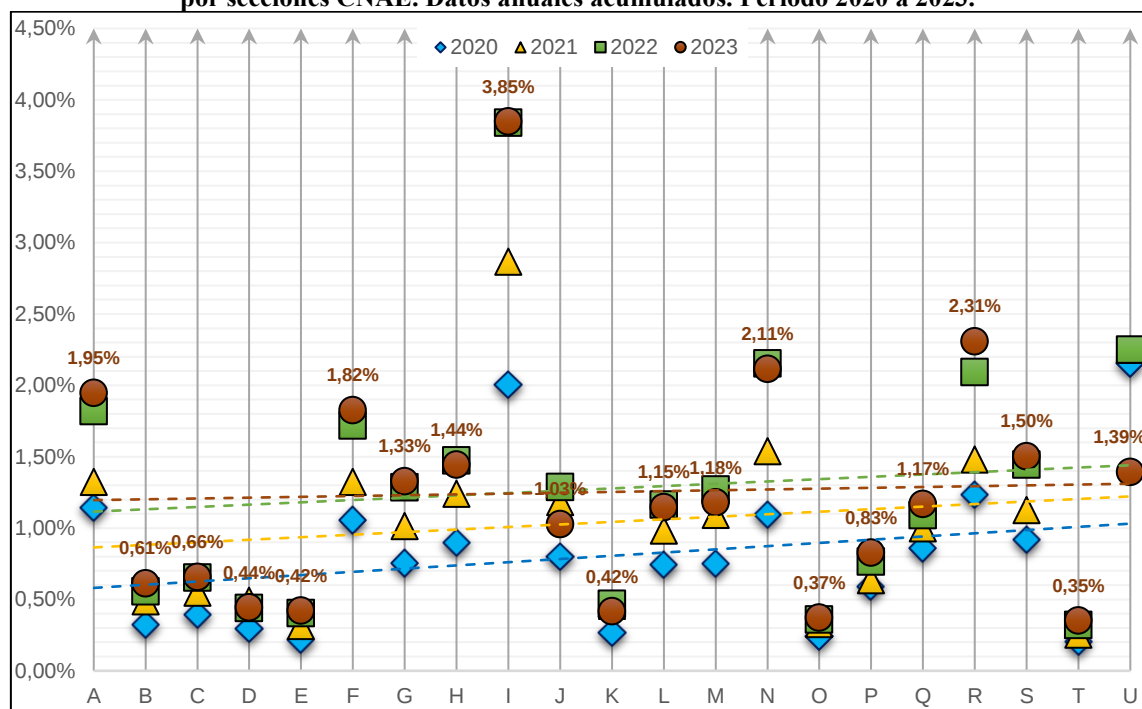
Es igualmente reseñable la estabilidad de esta distribución porcentual por secciones a lo largo del periodo analizado, lo que sugiere la existencia de patrones estructurales consistentes. Estos necesitan de desarrollos específicos por sector en estudios posteriores de manera que permitan identificar las causas subyacentes de esta disparidad. Con todo, es necesario considerar que esta primera aproximación puede estar condicionada por la distribución de la población asalariada entre los distintos sectores y ramas de actividad. Por ello, se impone una segunda línea de análisis, que contemple el porcentaje que representan los trabajadores que causan baja por dimisión en cada sección respecto al total de afiliados en dicha sección, sin mayores desagregaciones (véase Gráfico 6).

Gráfico 5. Distribución porcentual de afiliados en baja por dimisión según actividades y años.
Datos anuales acumulados. Período 2020 a 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025b, 2025c, 2025e)

Gráfico 6. Tasa de afiliados en baja por dimisiones sobre total de afiliados fin de mes por secciones CNAE. Datos anuales acumulados. Período 2020 a 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025b, 2025e).

Desde esta óptica, vuelve a destacar la sección “I. Hostelería”, no solo por registrar el mayor porcentaje de afiliados en baja por dimisión respecto al resto de sectores, sino también por presentar el valor más elevado de dimisiones en proporción a su afiliación total a final de mes. Algo similar puede observarse en las secciones “R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” y “N. Actividades administrativas y servicios auxiliares”.

Sin embargo, adoptando esta segunda perspectiva, resulta llamativo que, considerando únicamente los datos de los dos últimos años, se observe una tasa especialmente elevada en secciones como “F. Construcción”, así como en “A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” y, al menos en los años 2020 y 2022, en “U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales”. Cabe recordar que, en el análisis anterior (Gráfico 5), estas secciones apenas representaban un pequeño porcentaje del total anual de dimisiones.

Por contraste, se mantienen en valores muy reducidos (inferiores al 0,5 % anual) sectores como “D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, “E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” y “T. Actividades de los hogares”, junto con otros como “K. Actividades financieras y de seguros” y “O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria”.

En cualquier caso, un análisis diacrónico de estos datos revela que, en la mayoría de los sectores, el número total de bajas por dimisión ha experimentado un incremento paulatino entre 2020 y 2023. Esta tendencia resulta especialmente evidente en aquellos sectores caracterizados por una alta rotación y estacionalidad, como la hostelería o el entretenimiento.

Este comportamiento podría atribuirse a diversos factores, tales como cambios en las condiciones laborales, un incremento en la movilidad laboral o efectos diferidos de la pandemia sobre determinadas actividades. En contraste, algunos sectores previamente mencionados han mantenido niveles estables o incluso han mostrado ligeros descensos, lo que podría estar vinculado con la propia estructura del empleo en dichos ámbitos o con adaptaciones postpandemia.

Por otra parte, resulta relevante señalar que los sectores “P. Educación” y “Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales” han mostrado un crecimiento moderado

pero sostenido, lo cual sugiere cierta estabilidad dentro de estos sectores esenciales. En contraposición, la sección “U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” ha registrado una disminución en 2023, posiblemente relacionada con cambios normativos o alteraciones específicas en sus condiciones de trabajo. Asimismo, el sector “J. Información y comunicaciones” ha experimentado un leve retroceso en 2023 tras un periodo de crecimiento continuado, lo que podría interpretarse como una estabilización tras el impulso provocado por la aceleración digital durante la pandemia.

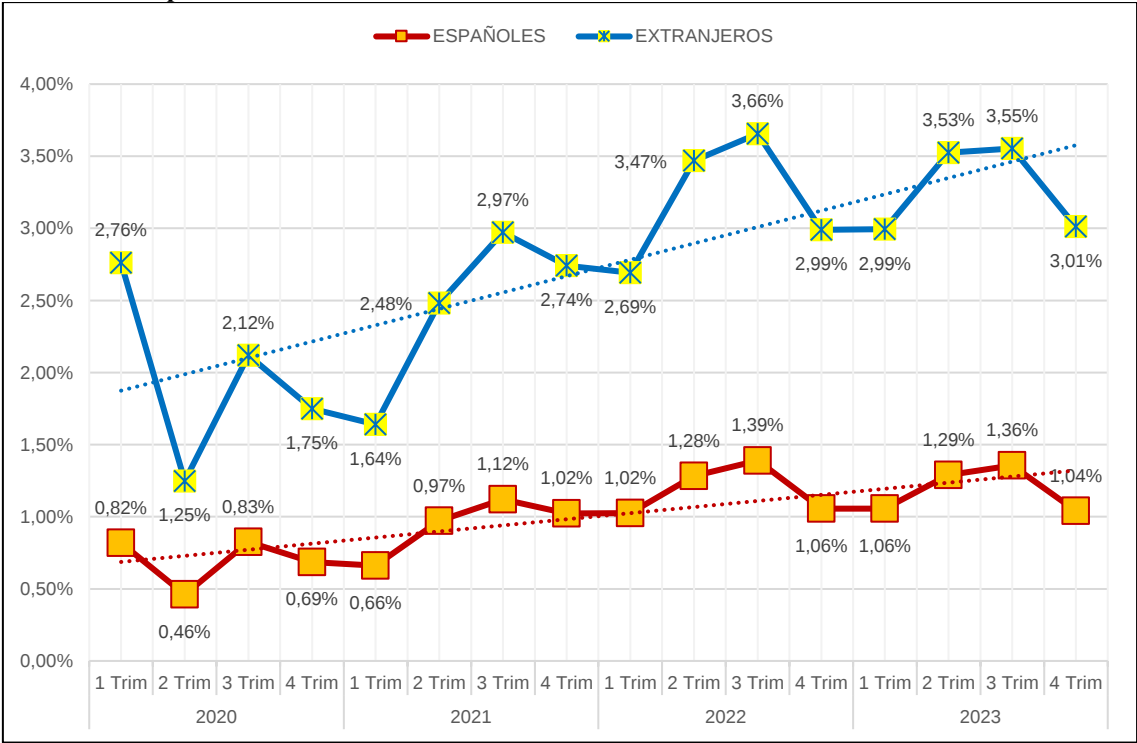
3.3. Nacionalidad en las dimisiones voluntarias

En este contexto, otro de los factores a considerar es la nacionalidad. Los datos obtenidos reflejan diferencias entre los colectivos de personas nacionales y extranjeras a lo largo del período 2020-2023 (véase Gráfico 7). De manera sistemática, los trabajadores extranjeros han presentado tasas de dimisión sobre el total de afiliados al RGSS a final de mes considerablemente más elevadas que sus homólogos españoles en todos los trimestres y años analizados. En concreto, en el primer trimestre de 2020, la tasa correspondiente a los extranjeros alcanzó el 2,76 %, superando en 194 puntos básicos (p.b.) la registrada por los españoles. Esta diferencia no solo se mantiene a lo largo del tiempo, sino que se incrementa, alcanzando su punto máximo en el tercer trimestre de 2022, cuando la tasa de dimisiones entre trabajadores extranjeros se sitúa en un 3,66 %, con una brecha de 227 p.b. respecto a la población nacional.

Estos resultados permiten concluir que los trabajadores extranjeros no solo presentan una propensión mayor a causar baja por dimisión, sino que, además, esta tendencia se acentúa con el paso del tiempo, mostrando un crecimiento notable entre el inicio y el final del periodo considerado. Por el contrario, la población asalariada de nacionalidad española exhibe un comportamiento más estable, con una evolución más contenida y una trayectoria de crecimiento moderado en dicho indicador.

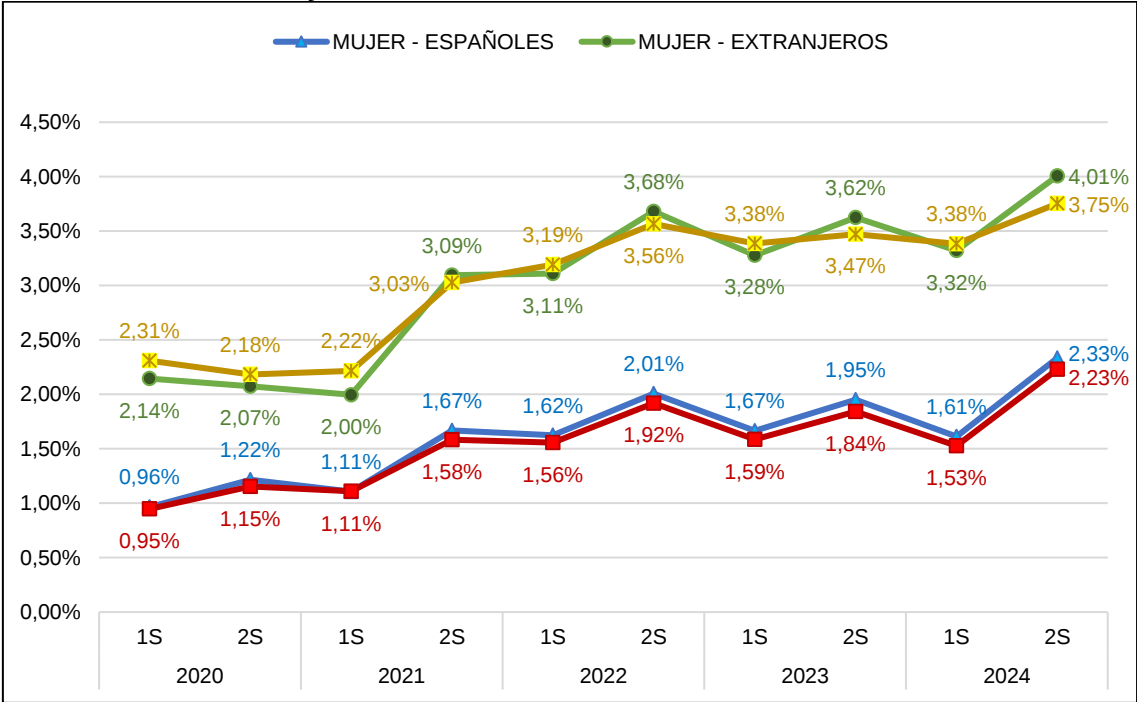
Finalmente, al desagregar estos datos por sexo (véase Gráfico 8), se observa que las tasas resultantes son muy similares entre hombres y mujeres dentro de cada grupo de nacionalidad. Este hallazgo sugiere que el sexo no constituye, en este caso, un factor diferenciador relevante en la propensión a la dimisión voluntaria, al menos en términos agregados para el periodo analizado.

Gráfico 7. Tasa de afiliados en baja por dimisiones sobre total de afiliados fin de mes por nacionalidad. Datos trimestrales acumulados. Período 2020 a 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025d)

Gráfico 8: Tasa de afiliados en baja por dimisiones sobre total de afiliados fin de mes por nacionalidad y sexo. Datos semestrales acumulados. Período 2020 a 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de TGSS (2025a, 2025d).

3.4. Dimisiones por comunidades autónomas

El análisis de las dimisiones en el mercado laboral español revela una evolución sostenida al alza entre los años 2020 y 2023, tanto en valores absolutos de afiliados en baja por dimisión como en términos relativos respecto al total de personas afiliadas. Al observar los datos por CC.AA., se constata que este fenómeno no se distribuye de forma homogénea en el territorio nacional, sino que responde a dinámicas regionales diferenciadas, determinadas por factores como la estructura sectorial, el tamaño del mercado laboral o la estacionalidad del empleo dentro de cada región.

En términos absolutos (Tabla 1), y como es de esperar por concentrar las mayores poblaciones, Cataluña, Comunidad de Madrid, Andalucía y Comunitat Valenciana concentran el mayor número de bajas voluntarias en los periodos considerados, tanto entre personas españolas como extranjeras. Esta trayectoria de crecimiento constante presenta cierta estabilización en 2023, lo que podría indicar una incipiente normalización del fenómeno, que habrá de analizarse en los próximos años. Illes Balears, Canarias y Murcia presentan también incrementos notables, con ritmos de crecimiento particularmente destacados a partir de 2021. Aunque con valores más bajos, otras comunidades como Castilla-La Mancha, Galicia o Castilla y León muestran un comportamiento ascendente más moderado, mientras que regiones como La Rioja, Ceuta y Melilla registran las cifras más reducidas del conjunto nacional.

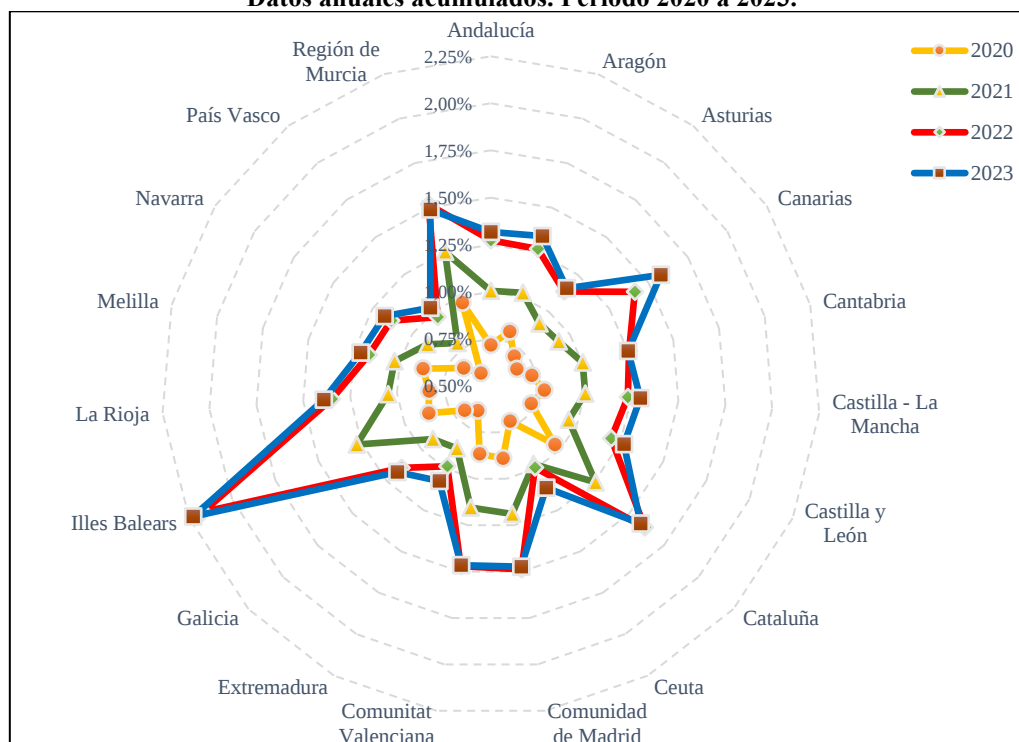
No obstante, el análisis de las tasas de bajas por dimisión sobre el total de afiliados (Gráfico 9) proporciona una perspectiva más afinada, al permitir comparar comunidades de diferente tamaño poblacional y laboral. En este sentido, Illes Balears destaca con una tasa que alcanza el 2,23 % en 2023, la más alta del conjunto estatal, lo que podría estar vinculado a la elevada temporalidad y al turismo de la región. Le siguen Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Región de Murcia, todas con tasas próximas o superiores al 1,5 % en el último año, lo que las sitúa como territorios con mayor dinamismo en la movilidad voluntaria. En contraste, comunidades como País Vasco, Asturias, Extremadura o Navarra mantienen tasas por debajo del 1,2 % en 2023, reflejando posiblemente mercados laborales más estables o con menor rotación voluntaria.

Tabla 1. Medias mensuales por años de afiliados en bajas por dimisión por CC. AA. y nacionalidad. Período 2020 a 2023.

Comunidad Autónoma	Españoles				Extranjeros			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Andalucía	12.445	18.541	24.214	25.556	1.986	2.647	4.280	5.051
Aragón	2.584	3.350	4.247	4.435	962	1.239	1.644	1.960
Asturias	1.720	2.299	2.853	2.907	195	272	414	499
Canarias	3.125	4.575	7.240	8.357	979	1.239	2.326	2.851
Cantabria	1.028	1.464	1.851	1.846	172	250	358	400
Castilla - La Mancha	3.278	4.359	5.492	5.838	681	938	1.308	1.565
Castilla y León	4.175	5.515	6.910	7.364	798	1.085	1.645	1.975
Cataluña	18.501	25.029	32.717	32.478	7.608	10.058	14.409	15.357
Ceuta	106	152	155	184	15	20	23	27
C. de Madrid	17.661	24.572	31.858	31.690	6.054	8.089	11.181	12.859
C. Valenciana	9.702	13.507	17.695	17.440	2.713	3.704	5.553	6.525
Extremadura	1.485	2.081	2.394	2.650	106	162	215	279
Galicia	4.545	6.105	7.706	7.947	552	839	1.220	1.472
Illes Balears	2.042	3.209	5.954	6.139	1.026	1.454	2.983	3.542
La Rioja	600	772	988	1.022	190	253	381	426
Melilla	118	149	170	183	37	41	50	53
Navarra	1.217	1.673	2.100	2.186	293	400	592	676
País Vasco	3.649	4.999	6.048	6.396	709	947	1.395	1.717
Región de Murcia	3.060	4.216	5.192	5.160	739	947	1.350	1.468

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

Gráfico 9. Tasas de afiliados en bajas sobre total de afiliados por años y CC.AA. Datos anuales acumulados. Período 2020 a 2023.



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

4. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten observar una tendencia creciente en las dimisiones voluntarias dentro del RGSS en España, especialmente acentuada a partir del año 2022. Esta evolución no puede explicarse únicamente por el incremento general de la afiliación, lo que sugiere la existencia de cambios más profundos en el comportamiento y las expectativas de la fuerza laboral. La reversión en el perfil contractual de las personas que dimiten refuerza la hipótesis de un cambio estructural en las dinámicas laborales, posiblemente influido por la reforma laboral de 2021.

Asimismo, se ha evidenciado una concentración de las dimisiones en secciones económicas con alta estacionalidad y rotación, como la hostelería, el comercio y los servicios auxiliares, lo cual es consistente con lo observado en otros contextos internacionales. Sin embargo, también se han detectado tasas elevadas en ámbitos de mayor cualificación, como la consultoría de gestión y los sectores técnico-ingenieriles, lo que sugiere que las causas de la renuncia voluntaria no se limitan a la precariedad contractual, sino que podrían estar relacionadas con factores organizacionales, expectativas profesionales o la búsqueda de mejores condiciones de desarrollo personal y laboral. Estas diferencias refuerzan la necesidad de realizar análisis cualitativos complementarios que permitan comprender mejor los factores subjetivos y organizativos que influyen en la decisión de renunciar.

En cuanto a la nacionalidad de la población analizada, las diferencias sistemáticas observadas entre personas nacionales y extranjeras, con tasas consistentemente más altas de dimisión entre estos últimos, podrían reflejar una mayor vulnerabilidad o inestabilidad laboral entre este colectivo, o su concentración en sectores más proclives como la hostelería y turismo. Esta dimensión requiere de una investigación más profunda que permita identificar con precisión los determinantes específicos que operan en este grupo de trabajadores.

Finalmente, en lo que se refiere al análisis por comunidades autónomas, los datos evidencian que la “Gran Dimisión” en España presenta una dimensión territorial relevante, marcada por la heterogeneidad regional y una evolución que parece consolidarse como una transformación estructural en la relación de las personas trabajadoras con el empleo, especialmente en determinados entornos autonómicos.

En resumen, en el presente trabajo nos proponemos realizar una primera exploración a las dimensiones propuesta de esta temática, utilizando información estadística oficial en España. Se trata de un avance inicial que los autores confían en poder desarrollar y ampliar en futuras entregas y actualizaciones dentro del marco de nuestro proyecto de investigación.

5. DECLARACIÓN DE LOS AUTORES

Este trabajo forma parte del Proyecto PID2022-141201OB-I00, denominado «*La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT)*» y financiado por la convocatoria de proyectos de investigación 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.

Proyecto **PID2022-141201OB-I00** financiado por:



6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amanor-Boadu, V. (2022). Empirical evidence for the “Great Resignation”. *U.S. Bureau of Labor Statistics. Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/MLR.2022.29>
- 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. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 9, 53-73. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.I9.02>
- Canals, C., & Díez, J. R. (2022, enero 26). *La Gran Renuncia: ¿cambio de paradigma en el mercado laboral americano?* CaixaBank Research. Economía y mercados. Mercado laboral y demografía. <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/gran-renuncia-cambio-paradigma-mercado-laboral>

- De Smet, A., Dowling, B., Hancock, B., & Schaninger, B. (2022). The Great Renegotiation and new talent pools. *McKinsey Quarterly*, 58(4), 1-13. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>
- Felgueroso, F. (2024). ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?. *FEDEA. Estudios sobre la Economía Española*, 2024(10). <https://fedea.net/cuantos-son-los-trabajadores-fijos-discontinuos/#>
- Felgueroso, F. (coordinador), Doménech, R. (coordinador), Arellano, A., García, J. R., & Jansen, M. (2024). Boletín no. 8. FEDEA Apuntes 2024/09. *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*. <https://fedea.net/boletin-no-8-del-observatorio-trimestral-del-mercado-de-trabajo/>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Fuller, J., & Kerr, W. R. (2022). The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic. *Harvard Business Review*, 23, 389-403. <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>
- Gittleman, M. (2022). The “Great Resignation” in perspective. *U.S. Bureau of Labor Statistics. Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/MLR.2022.20>
- Harter, J. (2022). Is Quiet Quitting Real? *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
- Hojić, A., & Sun, X. (2023, enero 28). *Gender and the Great Resignation*. Phenomenal World. <https://www.phenomenalworld.org/analysis/gender-and-the-great-resignation/>

- Jefatura del Estado. (2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado, BOE*, 313(21788), 1-51. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Klotz, A. (2022, junio). The great resignation is still here, but whether it stays is up to leaders. *The Forum Network*. <https://www.oecd-forum.org/posts/the-great-resignation-is-still-here-but-whether-it-stays-is-up-to-leaders>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Ab, L. R. (2022). Great Resignation-Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement. *Sustainability*, 14(6764), 1-9. <https://doi.org/10.3390/su14116764>
- Ministerio de Economía y Hacienda. (2007). Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009). *Boletín Oficial del Estado, BOE*, 102, 18572-18593. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/04/13/475>
- Parker, K., & Horowitz, J. M. (2022, marzo). Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected |. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>
- Rowley, C. (2023). Back to the future: post-pandemic work and management. *Personnel Review*, 52(2), 415-424. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2022-0770>
- Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic Culture Is Driving the Great Resignation. *MIT Sloan Management Review*, 63, 1-9. <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/>
- TGSS. (2025a, marzo). 01f. Por sexo, edad y regimen (Ultimo dia). PxWeb. BBDD ESTADÍSTICAS. [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados en alta laboral/Afiliados en alta laboral__Afiliados Fin de mes/01f. Por sexo, edad y regimen \(Ultimo dia\).px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/01f.%20Por%20sexo,%20edad%20y%20regimen%20(Ultimo%20dia).px/)

- TGSS. (2025b, marzo). *08f. Afiliados R. GENERAL por tipo de contrato y jornada, seccion CNAE y sexo. PxWeb. BBDD ESTADÍSTICAS.* [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados en alta laboral/Afiliados en alta laboral__Afiliados Fin de mes/08f. Afiliados R. GENERAL por tipo de contrato y jornada, seccion CNAE y sexo.px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/08f.%20Afiliados%20R.%20GENERAL%20por%20tipo%20de%20contrato%20y%20jornada,%20seccion%20CNAE%20y%20sexo.px/)
- TGSS. (2025c, marzo). *09f Altas y Bajas R. GENERAL por CNAE a 2 dígitos. PxWeb. BBDD ESTADÍSTICAS.* [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados en alta laboral/Afiliados en alta laboral__Afiliados Fin de mes/09f Altas y Bajas R. GENERAL por CNAE a 2 dígitos.px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/09f%20Altas%20y%20Bajas%20R.%20GENERAL%20por%20CNAE%20a%202%20dígitos.px/)
- TGSS. (2025d, marzo). *10f_ Afi. fin de mes, 2012_2024 por Edad, Sexo, Régimen, y Nacionalidad. PxWeb. BBDD ESTADÍSTICAS.* [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados en alta laboral/Afiliados en alta laboral__Afiliados Fin de mes/10f_ Afiliados por edad, sexo, régimen y nacionalidad \(Ultimo dia\).px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/10f_%20Afiliados%20por%20edad,%20sexo,%20régimen%20y%20nacionalidad%20(Ultimo%20dia).px/)
- TGSS. (2025e, marzo). *11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato. PxWeb. BBDD ESTADÍSTICAS.* [https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados en alta laboral/Afiliados en alta laboral__Afiliados Fin de mes/11f. Bajas. R. GENERAL por Causa de baja y T. Contrato.px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/11f.%20Bajas.%20R.%20GENERAL%20por%20Causa%20de%20baja%20y%20T.%20Contrato.px/)