

En el mundo laboral se está produciendo una gran paradoja. Mientras millones de trabajadores en todo el mundo intentan mantener sus puestos de trabajo con el objeto de hacer frente a la crisis económica derivada de la pandemia del Covid-19, en Estados Unidos las renuncias voluntarias registran cifras históricas. En octubre los cesantes fueron más de 4,2 millones de personas (tasa de abandono media del 3%) en una población ocupada de 154 millones, según la Oficina Estadística Laboral (US Bureau of Labor Statistics). Este fenómeno no se limita exclusivamente a un solo mes, ya que 20 millones de personas han dejado sus empleos desde principios de la primavera y comienza a tener repercusiones serias sobre la economía en su conjunto.

Aunque afecta a todos los sectores, se observa una asimetría importante. Hoteles y restaurantes, comercio al por menor, distribución masiva de productos y servicios de asistencia personal aglutinan la mitad de todos los ceses voluntarios. Sus tasas de abandono doblan la media (3%). Todos ellos son sectores muy precarios en términos de protección social, sindicalización, salarios y otros con un nivel muy elevado de exigencia. Desde hace más de una década el salario mínimo legal hora (7,25 dólares) no se actualizó. Por eso no es de extrañar que el 11,5% de la población viviese por debajo del umbral de pobreza en el año 2020. Y que los *working poor* (trabajadores pobres) para poder subsistir se ven obligados a trabajar en dos o tres empleos.

A todo ello, hay que añadir que un tercio de la población no toma vacaciones y quienes pueden tomarlas tienen derecho a un periodo máximo de 15 días, no existe baja por maternidad y no hay cobertura sanitaria pública universal. Aunque es cierto que las empresas están obligadas a concertar sanidad privada en sus contratos con los asalariados. Además, el nivel de sindicalización es muy bajo debido a que no existe el deseo de defender profesiones con estatus poco valorados. Ello alcanza a gran parte de la población laboral, ya que solo una quinta parte de los puestos de trabajo requiere un título universitario.

Con los datos disponibles todavía no hay análisis concluyentes que ayuden a comprender por qué las personas están abandonando voluntariamente su empleo. No resulta fácil entender sus motivaciones. Pero es evidente que los motivos para renunciar a sus puestos de trabajo son muy diversos. Un fenómeno de esta naturaleza no se puede explicar por el comportamiento de una sola variable. Varias teorías intentan explicar lo sucedido. Entre todas ellas destaca la opinión del académico estadounidense Anthony Klotz, que ha denominado a este fenómeno como la Gran Renuncia (*Great Resignation*). Afirma este psicólogo organizacional que la explicación de lo que está sucediendo es debido a las epifanías pandémicas (ser consciente de que, de golpe, necesitamos un cambio). Todo cambio importante en nuestra vida nace por convicción o por compulsión. Pero solo unos pocos cambian por convicción.



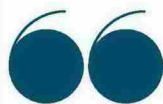
Un abarrotado paso de peatones en Nueva York. GETTY IMAGES

A Fondo

'This is America': el misterio de la Gran Renuncia

Desde primavera 20 millones de estadounidenses han dejado su trabajo en una decisión que comienza a afectar a la economía

Vicente Castelló *Profesor de la Universidad Jaume I.*
Miembro del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local



Con los datos disponibles todavía no hay análisis concluyentes sobre el motivo por el cual estas personas abandonan voluntariamente su empleo

La mayoría lo hacemos por compulsión, por crisis, porque no hay más remedio.

Las claves para entender este proceso hay que buscarlas también en otro tipo de factores que han podido influir en el fenómeno de la Gran Renuncia, como la falta de buenas condiciones laborales, una red de seguridad social pública insuficiente y el agotamiento laboral.

Lamentablemente ha tenido que venir una pandemia para poner de relieve el valor del trabajo. Como todas las crisis, el Covid-19 ha puesto en evidencia la cultura del modelo actual del mundo laboral. Debemos de considerar que lo que hace más competitiva a la empresa es tener unos trabajadores en buenas condiciones, bien remunerados y satisfechos.

En un contexto de cambios acelerados la pandemia lo ha trastocado todo. Para muchas personas es una oportunidad para gestionar de otro modo sus prioridades. El lema *nada a largo plazo* está modificando el significado mismo del trabajo. El apego se está erosionando ya que el exceso de flexibilidad laboral crea incertidumbre y disuelve los vínculos de confianza y compromiso. Es difícil diseñar objetivos a largo plazo en una economía que tiene la mirada en el corto plazo. La gente extraña la falta de relaciones humanas más estables y duraderas. ¿Cómo sostener la lealtad y

el compromiso recíproco en instituciones que están en continua reorganización?

Llegados a este punto es posible que nos estemos preguntando si este fenómeno puede llegar a otros países. En principio, es complicada la comparativa entre EE UU y cualquier otro país. En España también el escenario es muy diferente. En concreto, si analizamos los datos de desempleo en EE UU su situación es, prácticamente, de pleno empleo (tasa desempleo 4,2%), lo que les permite dejar un puesto de trabajo y encontrar otro, con cierta fluidez, sin grandes complicaciones (saltar con red), mientras que en España la tasa de desempleo (14,5%) es mucho más elevada (saltar sin red).

Por lo tanto, en EE UU, un país con casi pleno empleo, cualquier disminución de la oferta de trabajadores, como es el caso actual, produce un serio desajuste entre oferta y demanda de trabajo. Hay 11 millones de ofertas de trabajo no satisfechas, según la Oficina Estadística Laboral de EE UU.

Por todo ello, en momentos de incertidumbre como los actuales se potencian las preferencias sociales como una de las primeras prioridades. Así, el derecho a la salud, a la educación, a servicios públicos gratuitos y universales abren un nuevo escenario para una demanda de servicios públicos que permitan la cohesión social.