

**María Antonia Sánchez-Vallejo**

## **La revolución que hace que cuatro millones de trabajadores abandonen su puesto cada mes en EE.UU**

*El País*, 21 de noviembre de 2021.

*El alto número de bajas en la población activa altera el mercado laboral y provoca cuellos de botella en la contratación.*

Las entrevistas de salida son una tradición en EE UU, un género propio en la gestión de los recursos humanos. Las hacen las empresas a los trabajadores que se van voluntariamente, para saber qué fue mal y cuáles fueron los motivos que marchitaron las expectativas del empleado. A juzgar por la sangría de estadounidenses que dejan el mercado laboral desde que despegó la recuperación pospandémica, las conclusiones de esos interrogatorios resultan hoy más reveladoras que de costumbre. Un modo de entender por qué desde abril, cuando se registró el primer pico de salidas, en torno a cuatro millones de personas abandonan voluntariamente cada mes la población activa, ya que en muchos casos la baja no va acompañada, o al menos no inmediatamente, de búsqueda de empleo.

Uno de los factores que más se citan para explicarlo serían los ahorros acumulados gracias a [la inyección de estímulos contra la pandemia del Gobierno federal](#), pero no es el único. El fenómeno es una madeja enmarañada, con hilos coyunturales y un meollo estructural. Los expertos lo han bautizado —la movilidad existía, pero no a este ritmo— como la Gran Dimisión o la Gran Renuncia, con mayúsculas, no solo porque la letra capital se use para escribir los nombres en inglés, sino porque la tendencia está dinamitando la cultura del trabajo tradicional: el desempeño profesional como prioridad en la vida; la realización personal, proyectada solo en el oficio o la carrera. De ahí que algunos prefieran ampliar el foco y definir lo que sucede como la Gran Remodelación, una reformulación radical de la cultura del trabajo, o, incluso, como el Gran Agotamiento, porque muchas veces se trata de trabajadores quemados o pasados de vueltas por el sistema, con el acelerador de la pandemia.

Es el caso de Phyllis Curran O’Neill, de 67 años. “Trabajé desde julio de 2020 hasta septiembre de 2021 como recepcionista en un complejo de apartamentos para mayores en Nueva Jersey; a tiempo completo, por 12 dólares la hora. La compañía ofrecía seguro médico, seguro de vida y un plan limitado de pensiones, pero como tengo más de 65 años y me corresponde Medicare, prescindí del seguro médico. Medicare [cobertura pública para mayores] es mejor”, explica. En EE UU el seguro médico privado corre a cuenta de las empresas, de ahí que habitualmente contar con beneficios de ese tipo signifique cobrar menos sueldo neto, y a la inversa: más salario, menor protección.

El detonante de su salida fue el exceso de trabajo y, por ende, el estrés y el agotamiento emocional. “A medida que pasaban los meses, noté cómo aumentaban mis responsabilidades hasta el punto de que un día me vi tan sobrepasada que estallé y grité: ‘¡Quiero más dinero por hacer esto!’”. Después del arrebato sentí que mi comportamiento había sido inaceptable y decidí que era hora de irme”, continúa. “De hecho, la dirección se ofreció a mantenerme en la reserva, pero me han llamado solo un

día en los últimos dos meses para cubrir una baja”. Otra característica del sistema son las contadísimas bajas médicas de los empleados para no sufrir recortes en el sueldo.

Esta deserción masiva está ocasionando trastornos a los empresarios, que lidian con una creciente escasez de mano de obra, y [comprometiendo la recuperación plena en sectores](#) como el comercio o el transporte, hoy deficitarios funcionalmente: basta apreciar las colas interminables ante cajas cerradas en unos grandes almacenes, en hora punta. A finales de julio, había en EE UU 11 millones de puestos de trabajo vacantes. [En septiembre los cesantes fueron más de 4,4 millones](#), una cifra ligeramente superior a la de agosto (4,3 millones), en una población de 331 millones de personas. Se trata del porcentaje más elevado de abandono desde que empezó a registrarse este tipo de absentismo laboral, hace dos décadas.

La escasez de mano de obra agrava el gripado del sistema a consecuencia del [gran atasco global en las cadenas de producción y distribución](#). Casi un millón de los extrabajadores se desempeñaban en el sector del ocio y restauración, uno de los que se han recuperado a mayor velocidad. Otros 863.000 han salido de actividades relacionadas con el alojamiento y 706.000 ofrecían servicios profesionales. En total, a finales de septiembre había 10,4 millones de puestos de trabajo vacantes en el país, una cifra ligeramente inferior a la de agosto, pero aún extraordinariamente alta para los registros históricos. Es decir, aproximadamente 75 trabajadores desempleados por cada 100 vacantes, la proporción más baja de las últimas dos décadas.

Expertos y medios de comunicación hablan de una sacudida sísmica, de una reescritura del contrato social (*ergo* laboral) gracias a la cual el tradicional desequilibrio de fuerzas entre el empleador y el empleado se está nivelando paulatinamente a favor del segundo. El creciente empoderamiento del trabajador explicaría [la movilización sindical que recorre el país, otro fenómeno que eclosionó con la pandemia](#). El trabajador se ve en posición de exigir, a veces por encima de la media. “Hemos rechazado a algunos que pedían 25 dólares por hora. ‘Por menos dinero me quedo en casa cobrando los cheques del Gobierno’, nos decían. No podemos pagar 25 dólares porque aún no hemos recuperado el volumen de negocio previo a la pandemia”, explicaba el jueves Davide, dueño de una *trattoria* en Manhattan.

La mayoría de los trabajadores que salen del mercado habían alcanzado un punto de no retorno: sus ocupaciones les imponían un peaje psicológico, y a veces incluso físico, que ya no parecen dispuestos a pagar. Peter Christophe Atwill, de 25 años, licenciado en Políticas y Económicas, ha dejado un trabajo con el que *a priori* soñaría cualquiera de sus coetáneos porque “no encajaba, no acababa de sentirme cómodo”. Hace dos semanas se fue de Bloomberg, donde fungía como gestor de una cuenta empresarial, “trabajaba con asesores fiscales y contables, ayudándoles en las declaraciones de impuestos a través de nuestras plataformas, para que puedan incrementar el valor de sus negocios gestionando mejor sus gastos”, explica por teléfono desde Washington. Pero no se encontraba a gusto y decidió emprender un nuevo rumbo profesional, “sabiendo que voy a ganar el 50% de lo que percibía en Bloomberg”.

Atwill quiere trabajar en servicios sociales, y en concreto en la acogida de inmigrantes, porque su familia llegó a este país como inmigrante. “Es algo que tengo muy presente, por eso creo que me llenará mucho más un trabajo al que le veo sentido, aunque cobre menos”, afirma. De momento va a tomarse un tiempo de respiro. “Soy optimista. Mis

padres eran los más preocupados, mucho más que yo, pero han aceptado el cambio porque me ven feliz, y eso es lo único que les importa”, dice sobre su salto al vacío.

Según un reciente estudio publicado en *Harvard Business Review*, Atwill no pertenece al grupo de edad más representado en el fenómeno de la Gran Renuncia: los empleados entre 30 y 45 años, que han abandonado el mercado en más de un 20% entre 2020 y 2021. La movilidad entre los jóvenes, tradicionalmente alta, se ha reducido el último año por la incertidumbre económica, señala el informe. La suspensión a causa de la pandemia de cualquier expectativa de mejora o promoción en la franja de edad intermedia explicaría en parte esa mayor defeción. Los sectores más afectados, según el estudio, son los más expuestos al *burnout* o agotamiento: el de la salud (3,6% de incremento) o el tecnológico (4,5%). Ambos experimentaron un alto nivel de demanda durante la pandemia.

Patricia Campos-Medina, directora del Instituto del Trabajador de la Universidad de Cornell, enumera algunos de los factores que explicarían el porqué de la sangría, entre ellos la insatisfacción. “Hemos vivido momentos de angustia económica y personal. Muchos evalúan los inconvenientes de regresar al trabajo sin garantías de protección y sin flexibilidad para cuidar de sus familias. Muchas mujeres deben ocuparse de sus hijos o sus mayores porque lo que ganarían trabajando fuera no bastaría para pagar a una persona, eso explica su salida del mercado. La Gran Renuncia existe entre los profesionales liberales, pero aún más entre las categorías peor pagadas; y ocurre de manera parecida entre los trabajadores sindicados, el 10% del total, y los que no lo están. Durante la pandemia hubo una reacción contra el abuso de las grandes corporaciones, [que multiplicaron sus ingresos](#); muchos trabajadores vieron que estaban hipotecando sus vidas por salarios miserables. En parte ha sido una reacción a ese estado de cosas”.

El argumento de la pereza o la desincentivación por la inyección de estímulos del Gobierno —[cheques de 1.400 dólares, bonos extra por desempleo](#)— no acaba de explicar, según la experta, el fenómeno. “Muchos decían que los beneficios públicos mantenían a la gente fuera del mercado laboral, pero [los subsidios de desempleo por la pandemia expiraron en septiembre](#) y la gente no está volviendo. Y no regresa porque los salarios no suben y porque no hay garantías de flexibilidad”.

Las reglas del juego que existían antes de la pandemia ya no valen. El sí a todo, o a cualquier oferta, ha dado paso, cuando menos, a las dudas. “Ha habido un cambio fundamental: existe una demanda de responsabilidad a las empresas (en protección, higiene o beneficios sociales) y también de políticas públicas que protejan al trabajador, eso ya se vio durante la pandemia”, concluye Campos-Medina, para quien la actual crisis hunde también sus raíces en la proliferación de empleos basura en los últimos veinte años, sobre todo “un incremento notorio de los contratos a tiempo parcial: con ellos las empresas se ahorran el pago de beneficios sociales como el seguro médico”.

La pandemia, pues, habría sido el catalizador de un nuevo tipo de trabajador, que apuesta por un mayor equilibrio entre la vida y el empleo y para el que la flexibilidad —no solo la teóricamente inherente al teletrabajo para quienes puedan acogerse a esta modalidad— es un factor clave. “Aunque no utilizo el concepto Gran Agotamiento, refleja bien mi visión sobre lo que sucede. Creo que lo usaré en el futuro, o quizás la Gran Reevaluación”, explica por correo electrónico el sociólogo Mishal Khan, de la

Universidad de Chicago. “Creo que el *burnout* [agotamiento] es una gran razón, pero hay otras. Veo este fenómeno como un referéndum colectivo sobre la crisis y los problemas del trabajo. La gente se ha hartado y busca alternativas a ser explotada, degradada o hacer ganar dinero a empresas que no dan lo suficiente a cambio. El acceso a los cuidados es otro gran problema, tanto el cuidado infantil como las formas asequibles de cuidar a los ancianos. Otras personas optan por iniciar sus propios negocios, incorporarse a la economía *gig* [trabajar por proyectos] o ven muy atractivo hacerse autónomos, ya que no tienen que trabajar para nadie. El hecho de que existan estas oportunidades puede haber dado a las personas la confianza para dejar sus trabajos”.

En la entrevista de salida de su último trabajo, a Irene San Segundo, periodista de 36 años de Nueva York, le costó encontrar motivos de queja que respaldaran su decisión. “Era el trabajo mejor pagado que he tenido, me trataban estupendamente..., no había una fuerza mayor, una enfermedad, nada. Pero el exceso de reuniones por Zoom durante la pandemia fue la razón que más me empujó a decidirme, porque llevaba una vida con el piloto automático: jornadas de 10 horas, siempre conectada..., la vida de la marmota. La covid aceleró la sensación del tiempo, es como si nos hubieran robado dos años. Ya me había planteado dejarlo antes de la pandemia, sin ahorros, pero la covid fue determinante para dar el paso”, explica, confiando en que el fenómeno de la Gran Renuncia “implique un cambio de prioridades”. “Por primera vez me he dado permiso para elegir, antes era solo tirar para adelante”. Como en otros muchos casos, las señales de alerta fueron evidentes: “No dormir, o tener que hacerlo con pastillas, ansiedad... incapacidad para desconectar o cogerme días libres porque sabía que el trabajo entonces no saldría, o reservar el domingo para sacar trabajo adelante”.

Un mes y medio después de dar el paso, tras hacer cuentas y con un colchón de ahorros, San Segundo se siente como si le hubiese “tocado la lotería”. Está mucho más implicada en un voluntariado con la tercera edad que antes realizaba a salto de mata; tiene una lista de actividades “de 9 a 5” (el horario tradicional de oficina en EE UU), y ganas de escribir por placer, no por obligación. “Si me dieran a elegir tres deseos, tengo claro cuál sería el más valioso: el tiempo”. Un factor que tal vez figure en breve, con letras de molde, en el baremo de razones esgrimidas en las entrevistas de salida de cualquier trabajo.