

La Gran Renuncia: ¿cambio de paradigma en el mercado laboral americano?

Desde hace meses, los analistas de la economía estadounidense están debatiendo sobre la dificultad del mercado laboral para retornar a niveles prepandemia, a pesar de que el PIB ya lo hizo en el 2T 2021. Sorprende que en uno de los mercados laborales más flexibles del mundo se esté tardando tanto en recuperar la normalidad, sobre todo, si lo comparamos con lo que está ocurriendo en países como España, donde en teoría existe mucha menos flexibilidad. La pregunta es si podemos estar afrontando cambios estructurales o, más bien, como parece ocurrir en otros ámbitos de la economía, nos encontraríamos ante desajustes puntuales entre oferta y demanda que deberían ir corrigiéndose con el tiempo.

Para empezar, sorprende que a finales de 2021 la tasa de actividad todavía se situara 1,5 puntos por debajo de los niveles de febrero de 2020 (en el 61,9% de la población en edad de trabajar), después de haber alcanzado un mínimo en abril de 2020 (3,2 p. p. menos que en febrero de ese mismo año). Sin embargo, en las anteriores tres crisis económicas, la población activa apenas experimentó ningún cambio (véase el primer gráfico). En cambio, en la actualidad, esta menguante fuerza laboral se ha traducido en unos 3 millones menos de empleados a estas alturas de la recuperación.¹

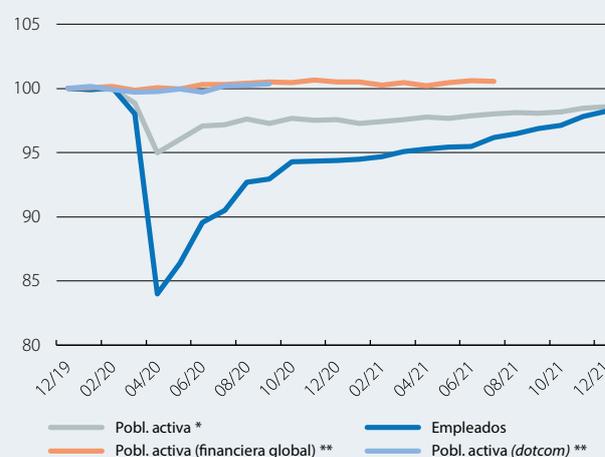
Además de este cambio en el comportamiento de la población activa, un nuevo fenómeno ha irrumpido en el ámbito laboral: la Gran Renuncia. Esta renuncia o dimisión (*quitting*, en inglés) en el mercado laboral se está viendo reflejada en el elevado número de personas que deciden dejar sus puestos de trabajo: más de 4 millones al mes, frente a un promedio de poco más de 3 millones en los años previos a la pandemia (véase el segundo gráfico). Se trata de un fenómeno nada común en anteriores crisis.² Aunque la mayoría de las personas que dimiten tienen el objetivo de buscar un nuevo puesto de trabajo (con mejores condiciones), en algunos casos, la renuncia comporta una salida de carácter más definitivo de la fuerza laboral. De ahí que ambos fenómenos, las renunciaciones y el abandono de la fuerza laboral, estén estrechamente relacionados y se estén traduciendo en un aumento del número de vacantes hasta niveles no vistos en los últimos años: más

1. La población activa está constituida por el total de empleados y de desempleados. En diciembre de 2021, había 3,5 millones de empleados menos que en febrero de 2020 (un 2,3% por debajo) o 2,9 millones si tomamos en consideración tanto los empleados no agrícolas como los agrícolas.

2. La tasa de renuncia (*quit rate*) se emplazaba alrededor del 3% en el 2S 2021, frente al 2,2% en el periodo previo a la pandemia. En cambio, en las anteriores dos crisis económicas (la financiera global y la *dotcom*) dicha tasa no aumentó durante la recuperación económica, todo lo contrario, disminuyó ligeramente.

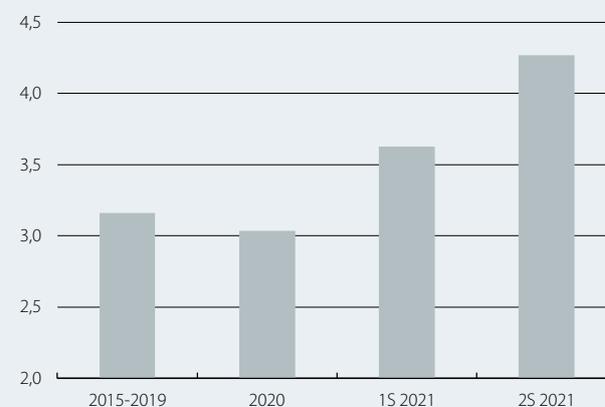
EE. UU.: mercado de trabajo

Índice (100 = diciembre 2019)



Notas: * La población activa consiste en los empleados y los desempleados. ** Variación de la población activa en las dos anteriores crisis económicas. En la financiera global, 100 corresponde a noviembre de 2007 y en la *dotcom*, corresponde a febrero de 2001.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS (via Refinitiv).

EE. UU.: renunciaciones mensuales a puestos de trabajo (Millones)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS (via Refinitiv).

de 10 millones de ofertas en el promedio mensual de la segunda mitad de 2021 (frente a unos 7 millones antes de la pandemia). Estos empleos no cubiertos abarcan todo tipo de sectores y niveles de formación. En definitiva, la rigidez de la oferta laboral ante el aumento de la demanda una vez recuperada la movilidad refleja problemas poco frecuentes en un mercado laboral tan eficiente como el americano.

De factores más o menos coyunturales

¿Qué podría explicar este comportamiento diferencial de la población activa en esta crisis? Una combinación de fac-

tores demográficos, económicos e, incluso, sociológicos. En anteriores artículos ya hemos desarrollado algunas de estas razones:³ (i) limitaciones de índole familiar, ante el cierre de los centros educativos durante muchos meses; (ii) las muy generosas ayudas al desempleo y otras transferencias públicas que se dieron durante los momentos álgidos de la pandemia; (iii) las jubilaciones anticipadas de los *baby boomers*,⁴ y (iv) el efecto riqueza derivado de las subidas de precios en el mercado inmobiliario y el buen comportamiento de los mercados de valores.

El aumento (y anticipo) de las jubilaciones es un factor estructural que puede seguir pesando en el mercado de trabajo en los próximos trimestres, mientras que el efecto de las generosas transferencias se debe ir diluyendo y el comportamiento de los activos reales y financieros debería moderarse, sobre todo, si se confirma el giro de la política monetaria. Sin embargo, hay otros factores de índole sociológica, como una reevaluación de la vida personal y profesional, que también pueden estar jugando un papel importante en estos cambios en la oferta laboral y cuya perdurabilidad en el tiempo es menos evidente.

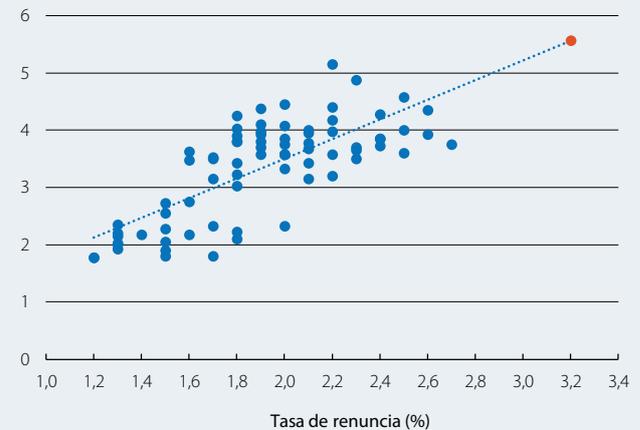
Tras un choque como una pandemia, no es raro que muchas personas hayan cambiado su escala de valores. En EE. UU., donde el trabajo es una parte central de la vida de las personas (lideran el número de horas semanales trabajadas entre los países avanzados), y donde además todavía existe una elevada precariedad laboral,⁵ es más normal un replanteamiento centrado, precisamente, en la actividad profesional. Ello encajaría tanto con la variación ocurrida en la fuerza laboral como con el elevado porcentaje de renuncias mensuales.

Podríamos estar incluso siendo testigos de un cambio de paradigma en el mercado laboral del país, con un aumento de la «conciencia de clase» entre los trabajadores estadounidenses. Así, por ejemplo, en una reciente encuesta de Gallup, el 68% de los trabajadores aprobaba el papel de los sindicatos, el mayor porcentaje de los últimos 57 años. Pero aún es pronto para intentar discernir cuáles de estos cambios se pueden ir diluyendo una vez vayamos dejando atrás la pandemia y cuáles van a tener una naturaleza más tendencial. Por tanto, también en el mercado de trabajo testaremos la hipótesis de transitoriedad en los próximos meses.

De momento, como era de esperar, la Gran Renuncia y su efecto en el aumento de las vacantes se está traduciendo

EE. UU.: tasa de renuncia vs. crecimiento salarial

Crecimiento salarial promedio en los 4T posteriores, variación interanual (%)



Notas: Datos trimestrales desde el 1T 2001 hasta el 4T 2019 (prepandemia). El punto rojo es la estimación salarial con tasa de renuncia promedio de finales de 2021.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del BLS y la Fed de Atlanta (vía Refinitiv).

en un incremento de los salarios. La tasa de renuncia de finales de 2021 (3,2%) sería consistente con incrementos salariales medios incluso ligeramente superiores a los actuales, en el 5,5% (véase el tercer gráfico). Estos aumentos de salarios tenderán a prolongar las presiones inflacionistas en EE. UU. y, entre otros motivos, han provocado un importante viraje de la política monetaria en el país.

Clàudia Canals y José Ramón Díez

3. Véase el Focus «[EE. UU.: recuperación \(in\)completa del mercado laboral](#)» en el IM07/2021.

4. Según un estudio reciente de la Fed de Sant Louise, en 2020 y la primera mitad de 2021 se jubilaron 2,4 millones más de *baby boomers* de lo que era de esperar. Véase Faria-e-Castro, M. (2021). «The COVID Retirement Boom». *Economic Synopses*, (25), 1-2.

5. Véase Kalleberg, Arne L. (2011). «Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s». Russell Sage Foundation.