

BUSINESS LIFE

¿Quién le teme a la licencia sabática?

Las empresas adquieren otras empresas todo el tiempo. Incluso en un año de menor actividad en fusiones y adquisiciones, como ha sido el caso recientemente, miles de negocios se unen en todo el mundo.

Pero pocas de estas operaciones generan tantos titulares como lo hizo esta semana el banco suizo UBS, tras conocerse informaciones sobre el personal que incorporó luego de su fusión de rescate en 2023 con su rival, Credit Suisse.

Como reportó Financial Times, algunos exempleados de Credit Suisse en el Reino Unido todavía pueden tomar hasta tres meses de licencia sabática remunerada, un beneficio al que tenían derecho antes de la fusión. El problema es que ahora trabajan junto a empleados de UBS que no tienen acceso a este codiciado beneficio laboral.

Este tipo de disparidades es común cuando las empresas se fusionan. Pero la atención que ha generado esta historia es reveladora. Para empezar, Credit Suisse no parecía precisamente el tipo de banco que ofrecería beneficios para el bienestar de sus empleados. Se le consideraba un entorno lleno de profesionales agresivos y amantes del riesgo, al punto de que, tras la fusión, el presidente de UBS, Colm Kelleher, dijo estar preocupado por una posible "contaminación cultural" por parte de los nuevos empleados.

Esto demuestra, una vez más, que la licencia sabática es un beneficio corporativo profundamente incomprendido. Aunque antes se limitaba, en gran medida, a los entornos académicos, sigue siendo un lujo en muchos países, pero también es más común de lo que se cree, incluso en la banca de inversión.

La política de Credit Suisse sobre licencias sabáticas era relativamente generosa: cada cinco años, los empleados podían tomar tres meses de licencia, con sueldo completo el primer mes, 80% en el segundo y 60% en el tercero. Pero no era un caso aislado.

Citigroup tiene un programa llamado Refresh, Recharge,



**PILITA
CLARK**

Re-energise, lanzado en 2021, que permite a los empleados con cinco años de servicio tomar dos licencias sabáticas de hasta tres meses con el 25% de su salario base.

Y no crean que los banqueros ambiciosos rechazan este tipo de ofertas. Cuando Bank of America implementó un programa de licencia sabática remunerada en 2023 para empleados con al menos 15 años en la empresa, miles se inscribieron rápidamente. Hasta ahora, más de 20.000 personas han aprovechado el beneficio.

El grupo financiero Charles Schwab destaca activamente historias de empleados que han utilizado su política de licencia sabática, la cual permite 28 días de descanso cada cinco años.

Mientras tanto, en HSBC, los empleados con cinco años en el banco pueden solicitar una licencia sabática de entre tres y seis meses, con el primer mes remunerado. Dudo que esta política cambie pronto, considerando que Georges Elhedery, el nuevo CEO del banco, tomó una licencia sabática de seis meses en 2022 cuando dirigía el brazo

global de trading del grupo. Regresó para ser nombrado director financiero y luego asumió el cargo más alto en septiembre del año pasado.

Los bancos no son los únicos en ofrecer este tipo de beneficios. PayPal tiene una política de licencia sabática que permite a los empleados tomar cuatro semanas de descanso pagado tras cinco años en la empresa. El programa "Time Out" de Deloitte deja a los empleados tomar cuatro semanas de licencia no remunerada al año por cualquier razón. La empresa de software Adobe ofrece licencias sabáticas remuneradas en la mayoría de sus oficinas cada cinco años. Los beneficios de estas licencias son evidentes, especialmente en trabajos de alto estrés. Un estudio encontró que cuando los trabajadores de emergencia en EEUU pudieron tomar un mes de licencia pagada, se redujeron los síntomas de agotamiento y la tasa de renuncias se volvió "extremadamente baja".

Pero cualquier estadounidense que pueda tomarse una licencia sabática es un afortunado, más aún si es pagada. Solo el 6% de los empleadores en EEUU ofrecieron licencias sabáticas remuneradas el año pasado, según la Society for Human Resource Management. Si bien es un aumento respecto al 5% antes de la pandemia, las licencias sabáticas no remuneradas han disminuido: en 2017, el 12% de los empleadores las ofrecía, pero el año pasado solo el 8% lo hacía. En otras partes del mundo, la situación parece mejor. En el Reino Unido, el 53% de los gerentes encuestados por el Chartered Management Institute dijo que su organización ofrecía licencias sabáticas el año pasado. Solo el 18% de estas eran remuneradas, pero al menos existían.

He tenido la suerte de haber tomado una licencia sabática en Financial Times. Sé lo refrescante que puede ser tener tiempo para pensar y aprender, libre de las presiones diarias. Pero también sé que esto sigue siendo una experiencia demasiado rara, y cualquiera que trabaje para un empleador que lo ofrezca es, sin duda, muy afortunado.

"La licencia sabática es un beneficio corporativo profundamente incomprendido (...) sigue siendo un lujo en muchos países, pero también es más común de lo que se cree, incluso en la banca de inversión".