

WSJ

CONTENIDO LICENCIADO POR
 THE WALL STREET JOURNAL

KONRAD PUTZIER Y LAUREN WEBER.

Cambios en las políticas laborales de las empresas: El equilibrio de poder vuelve a inclinarse hacia los jefes

Con un mercado laboral menos ajustado, los trabajadores se enfrentan a mandatos de regreso a la oficina, bonos más pequeños y la eliminación de los días por enfermedad de mascotas.

A primera vista, el mercado laboral parece más sólido que nunca. Pero, en el fondo, los trabajadores están recibiendo un mensaje muy diferente: sus jefes han vuelto a tomar el mando.

Las grandes empresas están endureciendo las políticas de trabajo remoto, reduciendo los presupuestos de viajes y recortando los beneficios. El viernes, JPMorgan Chase les dijo a los empleados que la mayoría de los trabajadores híbridos tendrían que volver a la oficina cinco días a la semana a partir de marzo. Amazon.com ordenó a los empleados que regresaran a la oficina a tiempo completo a partir de este mes, y Dell Technologies hizo lo mismo con su equipo de ventas el otoño pasado. Las empresas están recortando beneficios como la ayuda para la matrícula universitaria y el día libre por una mascota enferma.

Los movimientos muestran cómo el equilibrio de poder entre empleadores y empleados ha cambiado a medida que el mercado laboral pasó del rojo vivo a meramente sólido.

Entre 2020 y 2022, la escasez de mano de obra provocada por la pandemia hizo subir drásticamente los salarios y quienes dejaron un trabajo pudieron encontrar otro fácilmente. La tasa de renuncias aumentó y el desempleo cayó a principios de 2023 al 3,4%, el nivel más bajo en más de 50 años.

Desde entonces, el desempleo ha aumentado hasta el 4,1% en diciembre, mientras que la proporción de puestos de vacantes respecto de los trabajadores desempleados ha caído desde un récord de 2 en 22 a 1,1 en noviembre.

El mercado laboral sigue siendo saludable, según cualquier parámetro. De hecho, las vacantes han aumentado desde septiembre. Los empleos crecieron en una cifra sorprendentemente fuerte de 256.000 en diciembre respecto de noviembre y las ganancias promediaron 186.000 al mes en 2024. Pero el 76% del crecimiento laboral en el último año se ha producido en los sectores de la salud y la educación, el ocio y la hospitalidad, y la administración pública. En campos como las finanzas, la información y los servicios profesionales y empresariales, el crecimiento del empleo ha sido mucho más débil.

Si bien en el pasado el cambio de poder de negociación con los empleadores se manifestó en despidos o recortes salariales, ahora es más sutil y, a menudo, se manifiesta en cambios en las



Las grandes empresas están endureciendo las políticas de trabajo remoto, reduciendo los presupuestos de viajes y recortando los beneficios

condiciones laborales. Por ejemplo, sabiendo que algunos trabajadores renunciarán en lugar de volver a la oficina, algunas empresas están poniendo fin al trabajo remoto como una forma de recortar la nómina. La "renuncia silenciosa" (trabajadores que se relajan en lugar de renunciar) ha sido reemplazada por el "despido silencioso" (empleadores que eliminan puestos de trabajos sin anunciarlo).

Michael Gibbs, profesor de economía en la Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago, dijo que las nuevas normas podrían ser simplemente un mensaje a los trabajadores de que los tiempos han cambiado. "Las empresas están tratando de restablecer las expectativas".

Mayrian Sanz dijo que renunció como directora de operaciones en una empresa de tecnología en octubre después de que su jefe les dijera a los empleados que regresaran a la oficina cuatro días a la semana. La mujer de 33 años, que había trabajado de forma remota, dijo que viajar desde su casa en Nueva Jersey hasta la oficina de la empresa en Nueva York habría agregado varias horas a su jornada laboral y la habría obligado a pagar el cuidado de sus dos hijos y un pasea-



El viernes, JPMorgan Chase les dijo a los empleados que la mayoría de los trabajadores híbridos tendrían que volver a la oficina cinco días a la semana a partir de marzo.

dor para su perro. "Afecta a toda la familia", dijo. Sanz, que ahora trabaja como coach empresarial y de liderazgo independiente, dijo que se postuló a entre 25 y 30 empleos que figuraban como remotos, pero al principio no obtuvo respuesta. Cuando algunos de los gerentes de contratación finalmente respondieron, se llevaron una sorpresa: los empleos que figuraban como remotos ahora serían en la oficina. "Simplemente di-

cen que todo está cambiando y que se volverá a la oficina", dijo. Entre los trabajadores tecnológicos, la proporción de los que reciben beneficios como horas de voluntariado pagadas, reembolso de matrícula universitaria, asesoramiento financiero gratuito y programas de salud mental disminuyó alrededor de 4 puntos porcentuales en 2024 con respecto a 2023, según Dice, una bolsa de trabajo tecnológica. Las bonificaciones promedio cayeron

más de US\$ 800, de US\$ 15.011 a US\$ 14.194. Mientras tanto, Netflix ha dado marcha atrás silenciosamente con su licencia parental ilimitada en el primer año de vida de un niño, informó The Wall Street Journal el mes pasado. Un portavoz de la empresa dijo en ese momento que los empleados tienen la libertad y la flexibilidad de determinar lo que es mejor para ellos.

John Frehse, quien dirige la práctica laboral en la consultora Ankura, dijo que el mensaje de los empleadores es: "Volveremos a introducir el tiempo libre por una mascota enferma en cuatro años, cuando la economía cambie nuevamente. Pero por ahora, no deberías tener tiempo libre para cuidar a un cachorro enfermo".

Al principio, el trabajo remoto era una necesidad para hacer frente a la pandemia. Cuando los primeros indicios indicaron que los trabajadores eran igual de

productivos trabajando a distancia, muchos empleadores decidieron que el sistema era permanente. Algunos han llegado a la conclusión de que la tendencia había ido demasiado lejos y que el trabajo en equipo, la colaboración y la innovación se habían visto perjudicados.

Corpay, que ayuda a las empresas a gestionar los gastos no relacionados con la nómina y tiene alrededor de 4.200 empleados en Estados Unidos, ha estado reevaluando sus políticas híbridas y de trabajo remoto, que se expandieron durante el Covid e incluyeron permitir a las personas trabajar desde cualquier lugar siempre que los impuestos pudieran recaudarse con precisión y los empleados fueran productivos.

"Estamos diciendo, vamos a reducir eso un poco", dijo Crystal Williams, directora de recursos humanos de la empresa con sede en Atlanta.

Empezando por su sede central en Atlanta, Corpay está informando a los empleados de que, si viven cerca de una oficina, se espera que estén allí al menos tres días a la semana. Además, "realmente no vamos a hacer el trabajo desde cualquier lugar a menos que una persona tenga un conjunto de habilidades muy especializadas y realmente no pueda mudarse", dijo.

Williams dijo que el cambio refleja en parte la mejor posición de Corpay en el mercado laboral, ya que los empleados permanecen en sus puestos durante más tiempo y la empresa atrae a más candidatos cualificados. La proporción de empleados perdidos por deserción (renuncias, despidos, jubilaciones) en Estados Unidos se redujo en 12 puntos porcentuales en 2024 con respecto a 2023, y más candidatos de alto nivel aceptan ofertas de trabajo, dijo Williams.

Todavía está por verse el impacto real de las directivas de regreso a la oficina. Los jefes esperan que sus empresas sean más productivas, lo que, en toda la economía, hace posible un crecimiento más rápido sin hacer subir los precios. Pero algunos economistas son escépticos, muchos trabajadores que ahora están siendo convocados y pasaban algún tiempo en sus cubículos. Nicholas Bloom, profesor de economía en la Universidad de Stanford, dijo que la mayoría de los beneficios de la colaboración se pueden lograr con solo unos pocos días en la oficina, mientras que algunas tareas que requieren concentración se realizan mejor en casa.

Esto ayuda a explicar por qué las normas de trabajo híbrido como las de Compay son mucho más comunes que los mandatos más estrictos de cinco días. El número de grandes empresas que anuncian mandatos de cinco días todavía es pequeño y aún no han entrado en vigor. La proporción de empresas que exigen cinco días a la semana en la oficina ha cambiado poco desde la primavera pasada y ha bajado significativamente

PANDEMIA

Entre 2020 y 2022, la escasez de mano de obra provocada por la pandemia hizo subir drásticamente los salarios y quienes dejaron un trabajo pudieron encontrar otro fácilmente

desde 2023, según la empresa de investigación Flex Index. Mientras tanto, la proporción de ofertas de trabajo híbridas aumentó ligeramente durante el último año, según muestran los datos de LinkedIn.

Si bien el cambio de poder es evidente en la mayor parte del mercado laboral, es más evidente en los puestos de oficina. Mark Gazdik fue despedido de un trabajo de gestión de cuentas en una importante línea de cruceros en agosto. Después de postularse para algunos trabajos y con sus ahorros agotándose, Gazdik, de 57 años, fue aceptado en un programa de capacitación para ser asistente de vuelo, un trabajo que tenía hace tres décadas, por menos de la mitad de su salario anterior.

"Me ponía nervioso que pareciera que estaba tirando la toalla en una carrera de oficina en la que podría ganar un salario de 200.000 dólares", dijo. "Pero este trabajo es cómodo y seguro, y es muy agradable sentirse querido de nuevo".

