

WSJ

CONTENIDO LICENCIADO POR
 THE WALL STREET JOURNAL

RAY A. SMITH,
 CHIP CUTTNER Y LYNN COOK
 THE WALL STREET JOURNAL

Mercado laboral en Estados Unidos:

Los jefes están encontrando formas de pagar menos a los trabajadores

Después de una caída en los sueldos en las ofertas de trabajo de oficina, los salarios de las nuevas contrataciones en muchos sectores obreros ahora están bajando.



La presión para reconfigurar los salarios de los empleados refleja un cambio de poder en el mercado laboral cada vez más frío.

Los jefes están tratando silenciosamente de reconfigurar los niveles salariales, están diciendo que la época de pagar en exceso por el talento terminó.

El sueldo para muchos empleados de cuello y corbata se redujo el año pasado, y ahora los salarios para las nuevas contrataciones en construcción, manufactura, alimentos y otros sectores de trabajo manual al parecer también están bajando, según un análisis de millones de empleos que se publican en ZipRecruiter.com. Aquellos que buscan empleo han informado que están viendo que avisos de trabajo que ofrecen salarios entre US\$ 175 mil y US\$ 200 mil hace un año ahora se están ofreciendo por decenas de miles de dólares menos, un cambio que los ha hecho reconsiderar sus expectativas salariales. Las empresas también están trasladando las ofertas de trabajo a ciudades con costos más bajos u ofreciéndolas como puestos con contrato con menor pago, según reclutadores y asesores corporativos.

La presión para reconfigurar los salarios de los empleados refleja un cambio de poder en el mercado laboral cada vez más frío. Los empleadores tienen más opciones cuando se trata de a quién contratar, y a qué nivel de pago, y están cuestionando si necesitan realmente contrataciones estrella cuando un caballo de batalla puede hacerlo. Incluso los empleos por hora que eran hasta hace poco los más difíciles de llenar para los empleadores se están ofreciendo con un salario más bajo que hace un año, al igual que algunos puestos profesionales, según líderes empresariales y reclutadores. "Muchas empresas creen que pueden permitirse perfectamente pagar un salario más bajo porque saben que los que buscamos empleo estamos desesperados", manifestó Eric Joondeph, de 31 años, quien ha estado buscando durante nueve meses un empleo de nivel superior relacionado con experiencia del cliente. Ha bajado sus expectativas salariales al menos en unos US\$ 20 mil al año desde que empezó su búsqueda.

Entre los avisos para más de 20 mil empleos diferentes que han aparecido en ZipRecruiter.com este año, los sectores que incluyen comercio minorista, agricultura, transporte y bodegaje, manufactura y alimentos registraron caídas en el salario promedio publicado. La mayor baja fue en el comercio minorista,

donde el salario promedio que se ofrecía a las nuevas contrataciones se redujo un 55,9%; en agricultura bajó un 24,5% y en manufactura, un 17,3%.

Tom Locke, un concesionario de McDonald's que posee 56 restaurantes en Ohio, Pensilvania y West Virginia, ofrece a los trabajadores por hora un salario inicial de US\$ 13 la hora, pero las bonificaciones por firmar y otros incentivos de contratación que ofrecía durante la pandemia se terminaron. Dice que está constantemente preguntando a sus administradores si pueden reducir los salarios por hora a US\$ 12 la hora.

Los gastos laborales en los locales McDonald's de Locke ahora superan los costos de sus alimentos; algo que no ha sucedido en sus 24 años en la compañía, aseguró.

"Yo quiero que a todo el mundo le vaya bien en EE.UU., pero hay presiones de costos", expresó. "Es una batalla constante".

"El arbitraje geográfico es real"

Las reconfiguraciones salariales continúan repercutiendo también a través del mundo de cuello y corbata. Joondeph ha estado buscando un puesto de nivel superior relacionado con experiencia del cliente desde que fue des-

pedido de un cargo de asociado de experiencia del cliente.

"He visto caer los salarios lentamente, poco a poco, para los puestos que he estado buscando", comentó.

Residente en Boise, Idaho, Joondeph contó que está impresionado ante la cantidad de empleos a los que ha postulado que ahora ofrecen salarios no mucho más allá de US\$ 60 mil. Muchos solían ofrecer en un rango entre US\$ 80 mil y US\$ 100 mil, en los últimos seis a nueve meses, agregó.

En algunos casos, las empresas están buscando atraer a personas con menos experiencia, pero que aún puedan recibir capacitación, personas a las que se les puede pagar menos que a los veteranos de la industria, indican asesores corporativos.

Brooke Weddle, antigua socia de McKinsey & Co., dijo que un cliente hace poco decidió dejar de reclutar estrellas, y estableció en cambio una estrategia de contratación de "no más unicornios", en parte, para bajar costos. (Los unicornios son personas de alto rendimiento, especializadas, que pueden exigir enormes salarios).

Otras empresas están considerando trasladar puestos de trabajo al extranjero, afirmó Weddle, una líder en el grupo de McKinsey que asesora en asuntos de personal. En lugar de contratar

analistas de datos en EE.UU., por ejemplo, las empresas quieren agregar personas en México y en partes más baratas de Europa, como Polonia, para ahorrar en costos de mano de obra. "El arbitraje geográfico es real", aseguró.

En EE.UU., algunas compañías de Fortune 1000 están trasladando puestos de trabajo relacionados con software de empresa desde ciudades caras como Chicago y San Francisco hasta lugares con un costo de vida más bajo, como Cincinnati y St. Louis, Missouri, señaló Keith Sims, presidente de Integrity Resource Management, una firma de captación de personas con sede en el área de Indianapolis.

Sims, quien durante 25 años ha ayudado a las firmas a reclutar profesionales que trabajan con sistemas de software como SAP y Oracle, comentó que no ha visto jefes tan empeñados en frenar los salarios desde 2009.

Los sueldos de empleos tecnológicos con software de empresa de operaciones centrales y de back-office cuyo monto oscilaba entre US\$ 110 mil y US\$ 130 mil hace un año ahora llegan a manos de empleados con menos experiencia y su monto oscila entre US\$ 85 mil y US\$ 100 mil, indicó. Algunas compañías eliminaron áreas de servicio completas, cambiaron de

nombre a la división y la llenaron con nuevos empleados con sueldos más bajos.

Los gerentes de contratación obtienen influencia

El sueldo en general para las nuevas contrataciones en los sectores de cuello y corbata aumentó este año, después de haber bajado en 2023, gracias a ganancias que ha habido en ciertos sectores del mundo profesional, como el área de derecho, ingeniería y atención de salud, según Julia Pollak, economista jefe de ZipRecruiter.

Aunque algunos puestos de trabajo tecnológicos que requieren conocimientos en inteligencia artificial aún ofrecen altos sueldos, muchos otros empleos de tecnología se ofrecen con salarios más bajos que hace dos años, según algunos reclutadores de Silicon Valley.

"Una mayoría de personas que entrevistamos están considerando salarios más bajos", observó Jill Hernstat, jefa ejecutiva de Hernstat & Co., una firma de captación de personas de tecnología con sede en el Área de la Bahía de San Francisco. "Los gerentes de contratación saben que ahora tienen más control".

Otras profesiones de cuello y corbata con salarios más bajos para los nuevos empleados incluyen finanzas, con una disminución del 9,2% en el último año, otros servicios profesionales, con una baja de 2,4%, y los seguros, con una baja de 1,6%, según Gusto, una compañía de software de nóminas y beneficios con más de 300 mil pequeñas y medianas empresas como clientes.

Los ajustes salariales están moderando algunas tensiones entre colegas que se pueden haber ofendido por la cantidad que estaban ganando los nuevos empleados, y el hecho de que el sueldo de los empleados permanentes no se hubiera mantenido, dijo Tom McMullen, socio sénior de clientes de Korn Ferry, una firma global de consultoría de organización.

"Muchos líderes querían que este mercado se enfriara porque se metieron en algunos líos internos de equidad al pagar altas

sumas por todo este atractivo talento", aseguró. "Lo que estamos escuchando es, 'Mire, no tengo que ofrecer los índices exorbitantes de contratación que estaba ofreciendo'".

El mismo empleo, menos salario

Kate Ball estuvo en Amazon durante ocho años, algunos de ellos como reclutadora sénior, antes de ser despedida en 2023. Reclutadores externos la han llamado repetidas veces para un puesto con contrato allí como reclutadora sénior. Ball cuenta que el trabajo es prácticamente el mismo que tuvo antes, pero con un sueldo hasta un 65% más bajo.

Algunos de sus excompañeros que también fueron despedidos han aceptado puestos con contrato con un salario más bajo en Amazon: "No conozco a nadie que haya vuelto con la misma remuneración", asegura Ball, de 44 años, quien ha empezado su propia práctica de asesoría de recursos humanos, Sparkle & Sass Consulting.

Mientras Ball postulaba a trabajos en otras partes, observó que algunas ofertas se volvían a publicar con rangos salariales más bajos que cuando se ofrecieron semanas o meses antes. Postuló a uno, como gerente de experiencia del empleado, pasó por dos rondas de entrevistas, luego no supo nada más. Unas semanas más tarde, vio que el mismo trabajo se ofrecía de nuevo, esta vez aproximadamente un tercio menos del salario de seis cifras que le había mencionado el reclutador.

Es comprensible, señala Ball, que las empresas estén bajando los salarios cuando tienen un grupo más grande de candidatos para el empleo que el que tenían hace un par de años. Sin embargo, algunas tácticas podrían crear malestar entre los empleados cuando tengan que competir de nuevo en forma más intensa por el talento.

"Las personas van a aceptar un trabajo ahora porque les paga y están asustadas, pero eso no va a durar para siempre", afirma.

Artículo traducido del inglés por "El Mercurio".

