

## El Fin del Trabajo Remoto: ¿Privilegio o Crisis Laboral?

24 de febrero de 2025

Por **Francisco Rodríguez-Castro, Presidente & CEO**

Han pasado cinco años desde que la pandemia alteró nuestras vidas, y persiste la realidad de miles de empleados se resisten volver a la oficina, esperando que el mundo se adapte a sus preferencias. El trabajo remoto fue una respuesta a una crisis global, nunca se concibió como una solución permanente.

Al inicio de la pandemia, mi empresa, como muchas otras, adoptó el trabajo remoto. Sin embargo, en un mes obtuvimos un permiso para regresar a la oficina. Hoy día 35 millones de la fuerza laboral sigue aferrada al trabajo remoto, ignorando las consecuencias económicas y sociales más amplias en pro de su comodidad personal. Estados Unidos lidera la resistencia al regreso a la oficina, con un 23% en remoto. Reino Unido ha restablecido tiene un 90% de trabajo en persona, mientras que Europa, Asia y América Latina los empleados han vuelto a la oficina, salvo algunas excepciones.

Aquellos que insisten en su "derecho" a trabajar desde casa esperan que los trabajadores esenciales estén físicamente presentes para atenderlos. El personal de restaurantes debe cocinar y entregar sus comidas, los empleados de tiendas minoristas deben surtir los estantes, los profesionales de la salud deben atender pacientes, los maestros deben educar a los niños y los primeros respondedores deben garantizar la seguridad pública. Mientras tanto, millones de trabajadores se desplazan diariamente, contribuyendo a la sociedad más allá de sus propios intereses. Sin embargo, unos pocos privilegiados insisten en que el trabajo remoto es "mejor para ellos" sin considerar su impacto en empresas, ciudades y la economía.

Varios directores ejecutivos han criticado el trabajo remoto. Jamie Dimon, CEO de JPMorgan Chase, sostiene que **"no funciona para los jóvenes ni para aquellos que quieren progresar"**. David Solomon, CEO de Goldman Sachs, lo describe como **"una aberración que debe corregirse"**. Sus preocupaciones están respaldadas por estudios, como la Universidad de Stanford en 2023, encontró que los trabajadores remotos eran hasta un 20% menos productivos.

Ciudades como Nueva York y San Francisco han reportado reducciones de 25% en la ocupación de oficinas, afectando gravemente a los negocios que dependen de los trabajadores presenciales. Un análisis de McKinsey en 2024 estimó una pérdida de \$1.3 billones en el valor de bienes raíces comerciales en las principales ciudades de EE. UU.

Algunos empleados trabajando en remoto han abusado de su flexibilidad, ya que trabajan en múltiples empleos de tiempo completo sin informar a sus Empresas. Otros realizan tareas personales como diligencias o hacer ejercicios mientras aparentan estar activos en línea. Se abusa también el uso de tiempo libre y casos de empleados que se han mudado sin informar a sus empleadores, violando acuerdos salariales y fiscales.

Para restaurar el equilibrio de productividad y flexibilidad, las empresas deben adoptar modelos de trabajo eficientes, con al menos cuatro días presenciales semanales fortaleciendo el trabajo en equipo, con métricas de desempeño claras que prioricen resultados en lugar de cumplimiento de horarios, invertir en incentivos para asistir a la oficina y aplicar medidas de responsabilidad. Solo así lograremos un entorno laboral sostenible y justo.

Las oficinas son centros de mentoría, innovación y crecimiento profesional. Millones de trabajadores no tienen el lujo de trabajar desde casa. Aferrarse al trabajo remoto como una "preferencia personal" es insostenible e inmoral.

El trabajo remoto fue una medida de emergencia, no una estrategia permanente. La pandemia terminó y es hora de volver al trabajo. La conexión humana es esencial, tanto para el crecimiento como para el sentido. Los seres humanos prosperan cuando están arraigados en comunidades reales, pero ahora muchos navegan a la deriva por espacios digitales, desconectados de la profundidad de la interacción humana real.



Francisco Rodríguez-Castro, President & CEO • [frc@birlingcapital.com](mailto:frc@birlingcapital.com)  
PO Box 10817 San Juan, PR 00922 • 787.247.2500 • 787.645.8430

Disruptalidades© es una publicación preparada por Birling Capital LLC y es un resumen de ciertos acontecimientos geopolíticos, económicos, de mercado y de otro tipo que pueden ser de interés para los clientes de Birling Capital LLC. Este informe está destinado únicamente a fines de información general, no es un resumen completo de los asuntos a los que se hace referencia y no representa asesoramiento de inversión, jurídico, normativo o fiscal. Se advierte a los destinatarios de este informe que soliciten asesoramiento profesional adecuado en relación con cualquiera de los asuntos tratados en el mismo, teniendo en cuenta la propia situación de los destinatarios. Birling Capital no se compromete a mantener informados a los destinatarios de este informe sobre futuros desarrollos o cambios en cualquiera de los asuntos tratados en el mismo. Birling Capital. El símbolo del hombre y el tronco y Birling Capital son marcas registradas de Birling Capital. Todos los derechos reservados.