

Por qué el personal y la dirección de la OIT deberían adoptar el principio de «80 % de trabajo por 80 % de salario» en 2026-27

Las situaciones de alta presión dificultan la toma de las mejores decisiones, especialmente cuando hay mucho en juego y el tiempo apremia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que gran parte del sistema de las Naciones Unidas, está atravesando un período de importantes dificultades financieras. Los recortes presupuestarios, tanto confirmados como previstos, están ejerciendo una enorme presión sobre los dirigentes para que actúen con rapidez. Sin embargo, en entornos de este tipo, las decisiones tomadas con precipitación pueden tener consecuencias imprevistas y duraderas, que podrían perjudicar a la OIT y a su capacidad para servir a sus mandantes.

Este blog presenta una propuesta para ayudar a reducir la presión sobre la OIT mientras atravesamos este momento difícil. La propuesta, que consiste en pasar temporalmente a un 80 % de trabajo por un 80 % del salario durante el bienio 2026-2027, no es solo una medida de ahorro. Es una forma de bajar la temperatura, reducir la urgencia y crear el respiro fiscal necesario para una toma de decisiones reflexiva, cuidadosamente considerada y basada en los valores de la OIT.

1. Alivio fiscal inmediato sin perturbaciones

El modelo 80/80 ofrece una forma justa y mínimamente perturbadora de generar ahorros inmediatos. Al reducir proporcionalmente las horas de trabajo y los salarios, la OIT puede aliviar las presiones presupuestarias y disminuir la necesidad de recurrir a medidas más drásticas. Este enfoque da tiempo para reflexionar, consultar y planificar el futuro de forma más deliberada.

2. Evitar los inconvenientes del traslado del personal

Trasladar al personal a lugares de destino de menor costo puede parecer una solución rápida, pero conlleva importantes costos humanos e institucionales. Altera la vida de las personas, separa a las familias y conlleva el riesgo de perder a valiosos colegas que no pueden o no quieren trasladarse. La moral se resiente y se debilita el sentido de comunidad y continuidad que sustenta una colaboración eficaz. Además, los costos administrativos y logísticos del traslado suelen erosionar los beneficios financieros, lo que lo convierte en una solución miope.

3. Preservar el conocimiento institucional y el alcance global

El enfoque 80/80 permite a la OIT conservar toda su plantilla, preservando la memoria institucional, los conocimientos técnicos y la capacidad de prestar servicios a los mandantes de todas las regiones. Garantiza que la Organización siga siendo sólida desde el punto de vista operativo, incluso en tiempos difíciles.

4. Aprovechar las ganancias de productividad de la IA

La naturaleza del trabajo está evolucionando y la OIT evoluciona con ella. Las herramientas digitales y la inteligencia artificial ya están mejorando la productividad en muchos ámbitos de nuestro trabajo (Copilot ha escrito la mayor parte de este blog, yo solo le he dado argumentos a través de indicaciones y he añadido algunos textos como este). Con flujos de trabajo más inteligentes y prioridades más claras, una reducción del horario de trabajo no

tiene por qué significar una reducción del impacto. Se trata de una oportunidad para adoptar la innovación sin renunciar a la calidad y la eficacia. Para el personal, aunque efectivamente veríamos una reducción salarial del 20 %, también obtendríamos un día extra de descanso, ¡un 50 % más de días de fin de semana!

5. Una solución basada en valores y alineada con la OIT

Si el personal y la dirección se pusieran de acuerdo en un acuerdo 80/80 para el bienio 2026-27, se pondrían de manifiesto ante el mundo los valores fundamentales de la OIT: el diálogo social, la equidad, la solidaridad y el trabajo decente. La inclusión de una cláusula de exclusión voluntaria para el personal de menor categoría y para aquellos que atraviesan dificultades graves contribuiría a garantizar que la carga siga siendo manejable y equitativa para todos. La DCOMM podría promover el acuerdo, destacando que la OIT está practicando el diálogo social y la solidaridad como organización. A cambio del sacrificio del personal, deberíamos insistir en que la alta dirección aproveche el margen que esto ofrece para aplicar los principios que defendemos en todo el mundo en cualquier otra medida de ahorro que se considere.

6. Un modelo para el sistema de las Naciones Unidas y más allá

Si se adoptara, la OIT sería el primer organismo de las Naciones Unidas en aplicar una medida de este tipo, demostrando su liderazgo no solo en lo que hacemos, sino también en cómo lo hacemos. Enviaría un mensaje poderoso: que incluso en tiempos de crisis, podemos seguir siendo fuertes y eficaces sin comprometer a nuestro personal ni nuestros principios. Demostraría al mundo que somos únicos entre las organizaciones internacionales.

Conclusión: liderazgo compasivo en tiempos de incertidumbre

El modelo del 80 % de trabajo por el 80 % del salario tiene por objeto dar a la OIT más flexibilidad y margen de maniobra operativo durante un período de gran incertidumbre. Reduciría la presión, protegería al personal y preservaría la misión de la OIT. Y lo que es más importante, demostraría que podemos vivir nuestros valores incluso en tiempos difíciles. Al elegir este camino, la OIT puede liderar con valentía y compasión, mostrando al mundo lo que realmente significa ser una organización moderna y basada en valores.