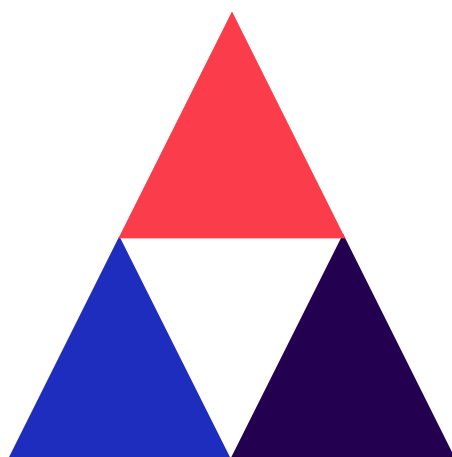




► Políticas salariales, incluidos los salarios vitales

Informe para la discusión de la Reunión de expertos sobre políticas salariales,
incluidos los salarios vitales
(Ginebra, 19-23 de febrero de 2024)



► Índice

	Página
Introducción.....	5
1. Principios fundamentales de los procedimientos de fijación de salarios	6
1.1. Contexto: tendencias recientes.....	6
1.2. Principios fundamentales de la OIT en materia de políticas salariales	13
1.2.1. Referencias a los salarios en la Constitución y en las declaraciones de la OIT ...	13
1.2.2. Normas internacionales del trabajo relativas a los salarios.....	15
1.2.3. Principios de la política salarial y dificultades que plantea	17
2. Iniciativas recientes sobre salarios vitales	26
2.1. Sinopsis de las iniciativas sobre salarios vitales	27
2.1.1. Iniciativas internacionales sobre salarios vitales	27
2.1.2. Iniciativas nacionales	31
2.2. Sinopsis de las definiciones disponibles del concepto de salario vital	33
2.3. Principales características de las metodologías de estimación de los salarios vitales	35
2.4. Consideración de los principios fundamentales de la política salarial en la implementación de las iniciativas actuales sobre salarios vitales.....	45
2.4.1. Consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos	45
2.4.2. Empoderamiento de las instituciones nacionales y fortalecimiento del diálogo social	46
2.4.3. Utilización de la información y las estadísticas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico.....	46
2.4.4. Garantizar la igualdad de género y la no discriminación	46
2.4.5. Consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los bajos salarios	47
3. Promover la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT que informan los procesos de fijación de salarios.....	48
3.1. Acordar una definición del concepto de «salarios vitales»	48
3.2. Reforzar la base empírica para la fijación de salarios	50
3.2.1. Posibilidad de una metodología consensuada de manera tripartita para estimar los salarios vitales	50
3.2.2. Elaboración de un compendio de factores económicos para la fijación de los salarios	51
3.3. Elaboración de orientaciones técnicas de la OIT sobre la cuestión de los salarios vitales, de conformidad con los principios de la OIT en materia salarial	52
3.4. Conclusiones	54

Liste de cuadros

1. Número de ratificaciones por convenios	16
2. Tipología de las iniciativas internacionales relacionadas con los salarios vitales.....	29
3. Tipos de iniciativas nacionales sobre salarios vitales.....	32
4. Definiciones de salario vital adoptadas por diversas iniciativas.....	33
5. Principios relativos a los salarios vitales establecidos en constituciones políticas y códigos del trabajo nacionales	35
6. Sinopsis de las metodologías de estimación del salario vital y el costo de vida	36
7. Selección de estimaciones de salarios vitales y salarios mínimos	43

Lista de figuras

1. Distribución de los trabajadores por situaciones en el empleo, 1990-2021 (como porcentaje del empleo mundial).....	6
2. Porcentaje de trabajadoras por cuenta ajena, 1990-2021	7
3 Crecimiento anual medio del salario real mensual en el mundo, 2006-2022 (expresado en porcentajes)	8
4. Índice del salario real medio en países seleccionados, 2008-2023	9
5. Índice de producto por trabajador, por regiones, 2001-2022	10
6. Evolución de los salarios reales promedio y la productividad laboral en 52 países de ingresos altos, 1999-2022.....	11
7. Brecha salarial de género, 1994-2022 (expresada en porcentajes)	12
8. Método básico comúnmente utilizado para calcular una estimación del salario vital.....	40
9. Frecuencia de inclusión de bienes de consumo específicos en las estimaciones de los salarios vitales	41

Lista de recuadros

1. Metodología de la OIT para determinar las necesidades de los trabajadores y sus familias.....	19
2. Factores económicos.....	19

► Introducción

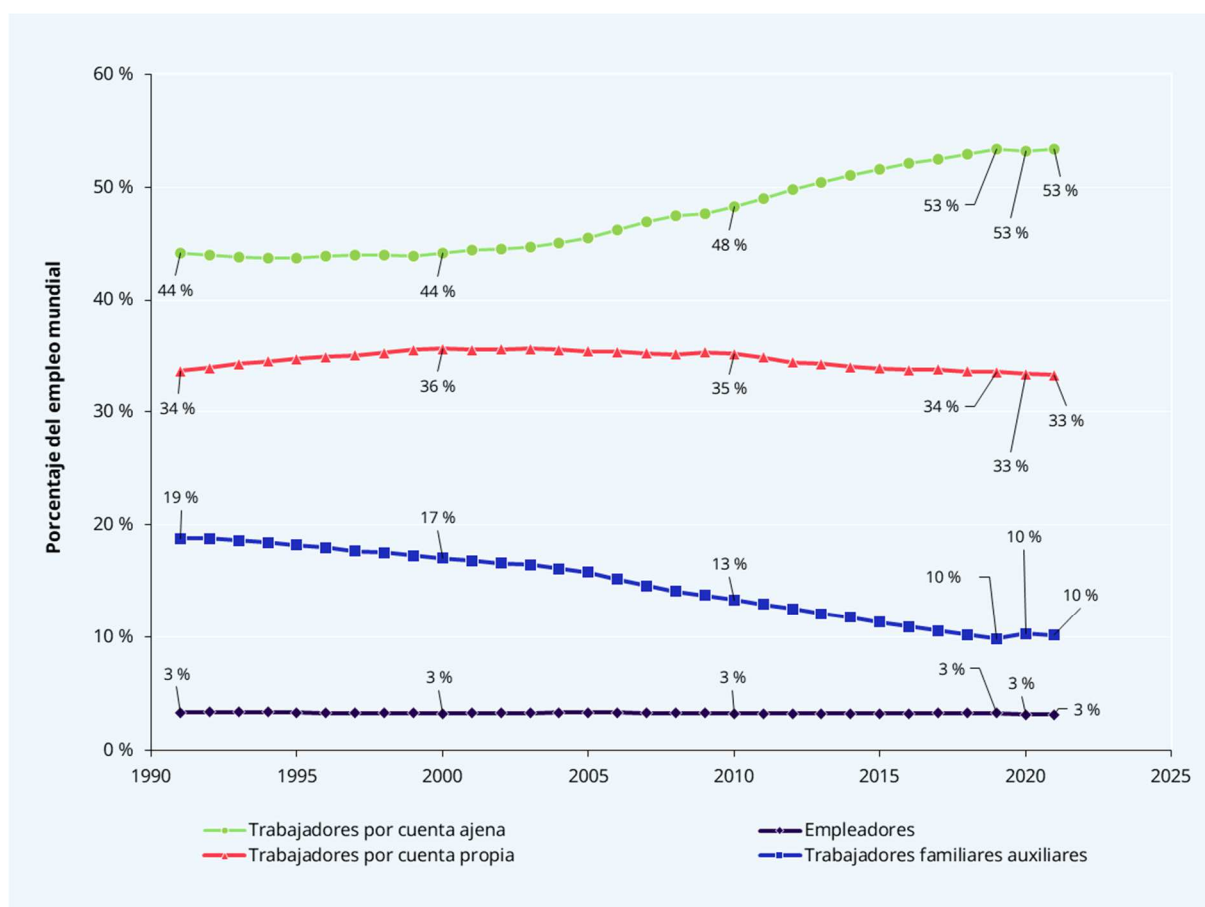
1. A lo largo de los años la OIT ha adoptado varias normas internacionales del trabajo relacionadas con los salarios y la Oficina ha prestado asesoramiento técnico en materia de políticas salariales a muchos Estados Miembros, en particular respecto a los salarios mínimos, la negociación colectiva de los salarios, la brecha salarial de género, la remuneración del sector público y la protección de los salarios. En este empeño, la OIT ha puesto de relieve una serie de principios esenciales para la fijación de los salarios, entre ellos, la importancia de tomar en consideración las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos; de empoderar las instituciones nacionales y promover el diálogo social; de utilizar información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico; de promover la igualdad de género y la no discriminación; de tomar en consideración las circunstancias nacionales y de tratar las causas fundamentales de los bajos salarios, como la baja productividad y la informalidad laboral.
2. En los últimos años, la cuestión de los «salarios vitales» ha despertado sumo interés. La Oficina ha recibido numerosas solicitudes al respecto de muy diversos actores: mandantes de la OIT, instituciones multilaterales, iniciativas multilaterales y empresas individuales o redes empresariales. Existen expectativas firmes y crecientes de que la OIT, en cuanto principal organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones laborales y salariales y única institución tripartita en la que los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos se expresan en pie de igualdad, desempeñe una función de liderazgo en el debate relativo a los salarios vitales. Por ahora, la OIT no ha podido cumplir esa función, principalmente porque no existe una definición del concepto de «salario vital» consensuada de manera tripartita ni tampoco una postura de la OIT sobre cómo aplicar este concepto.
3. La reunión de expertos representa una oportunidad para que la OIT fortalezca su liderazgo mundial sobre la cuestión de las políticas salariales, que incluye la de los salarios vitales. La presente reunión se celebra en cumplimiento de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión (2023), en la que la Conferencia pide a la Oficina que desarrolle «la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales».
4. El presente informe se ciñe al orden del día de la reunión convenida por el Consejo de Administración en noviembre de 2023, que es el siguiente: *a)* examinar los principios fundamentales en que se basan los procesos de fijación de salarios, así como los factores y parámetros que deberían tenerse en cuenta en lo que respecta a las prácticas de fijación de salarios adecuados, incluidas las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos; *b)* analizar las iniciativas recientes sobre salarios vitales, incluso en aspectos como su definición de los salarios vitales utilizada; *c)* formular orientaciones para establecer una definición de salario vital consensuada de manera tripartita; examinar la función de los salarios vitales en los procesos más amplios de fijación de salarios; examinar los principios fundamentales de los procesos de fijación de salarios que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales, y brindar orientaciones para aplicar en la práctica el concepto de salario vital con la perspectiva de la OIT y sobre la manera de compaginarlo con los esfuerzos para tener en cuenta los factores económicos en los procesos de fijación de salarios, así como el papel del diálogo social, y *d)* examinar la forma en que la OIT podría prestar un apoyo adicional a sus mandantes y consolidar su liderazgo mundial en el ámbito de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales.

► 1. Principios fundamentales de los procedimientos de fijación de salarios

1.1. Contexto: tendencias recientes

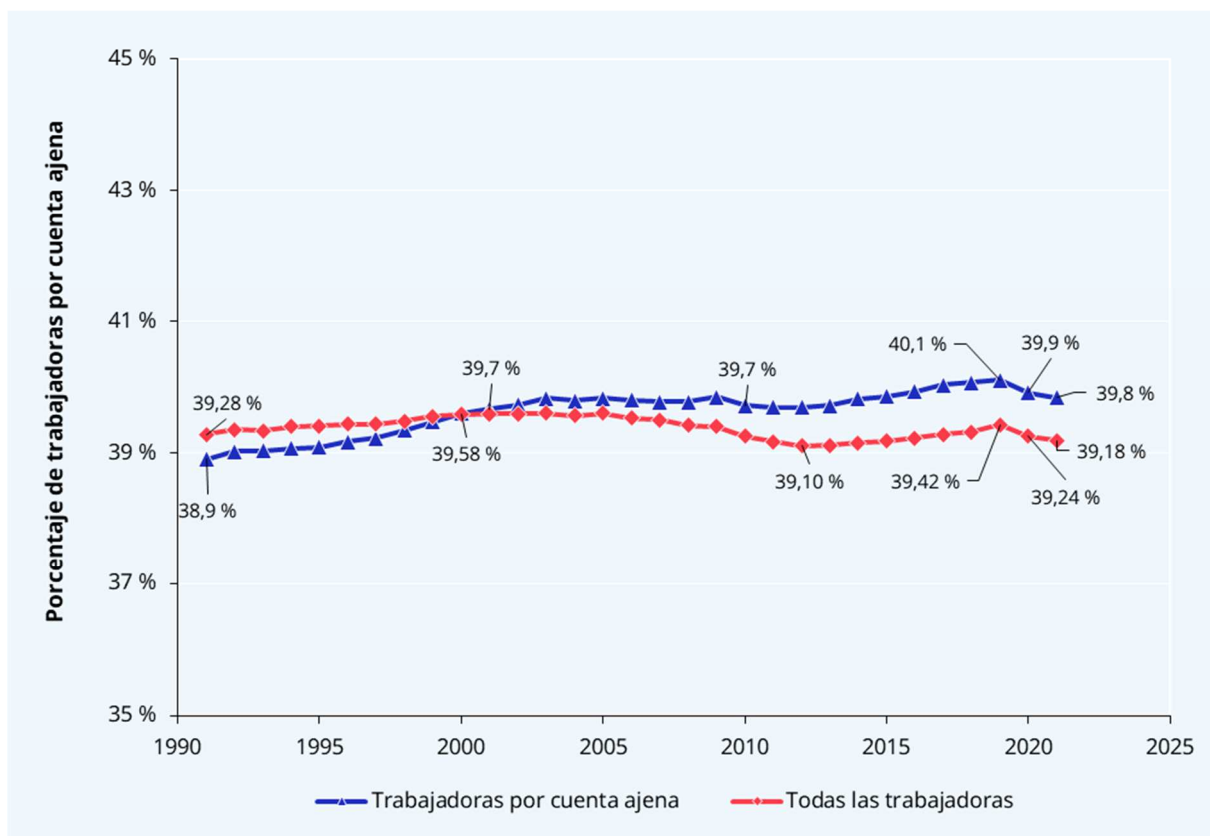
5. La OIT estima que en 2021 había cerca de 3 300 millones de trabajadores en el mundo, de los cuales 1 700 millones eran asalariados. En el gráfico 1 cabe observar que la proporción de trabajadores por cuenta ajena (esto es, asalariados) va en aumento, y pasó del 44 por ciento en 1990 al 53 por ciento en 2021. Este incremento es en gran medida imputable a los países de ingresos medianos y, en particular, a los países de ingresos medianos-altos, donde la proporción de trabajadores por cuenta ajena aumentó del 43 por ciento en 1990 a más del 60 por ciento, mientras que en los países de ingresos bajos esta proporción es muy inferior y se sitúa en torno al 19 por ciento ¹. En el gráfico 2 se muestra que la proporción de trabajadoras por cuenta ajena se ha mantenido relativamente estable, en un casi un 40 por ciento, y es similar a la proporción total de mujeres con respecto al conjunto de los trabajadores.

► **Gráfico 1. Distribución de los trabajadores por situaciones en el empleo, 1990-2021**
(como porcentaje del empleo mundial)



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modeladas, noviembre de 2021.

¹ OIT. *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*, ILC.111/Informe V, 2023.

► **Gráfico 2. Porcentaje de trabajadoras por cuenta ajena, 1990-2021**

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modeladas, noviembre de 2021.

6. A escala mundial, los salarios reales aumentaron cada año de 2006 a 2022, cuando empezaron a disminuir debido a la fuerte aceleración de la inflación. En el gráfico 3 se ilustra el crecimiento anual medio del salario real mensual en el mundo entre 2006 y mediados de 2022, con y sin China, donde los salarios reales se incrementaron con especial celeridad. En general, los salarios reales aumentaron más aprisa en los países en desarrollo que en los países de ingresos altos. Entre los países de la Unión Europea, por ejemplo, el crecimiento del salario real fluctuó entre -1,0 y el 2,0 por ciento casi todos los años, mientras que en Asia aumentó en su mayor parte entre el 3,0 y el 4,0 por ciento anual.

► **Gráfico 3 Crecimiento anual medio del salario real mensual en el mundo, 2006-2022**
(expresado en porcentajes)

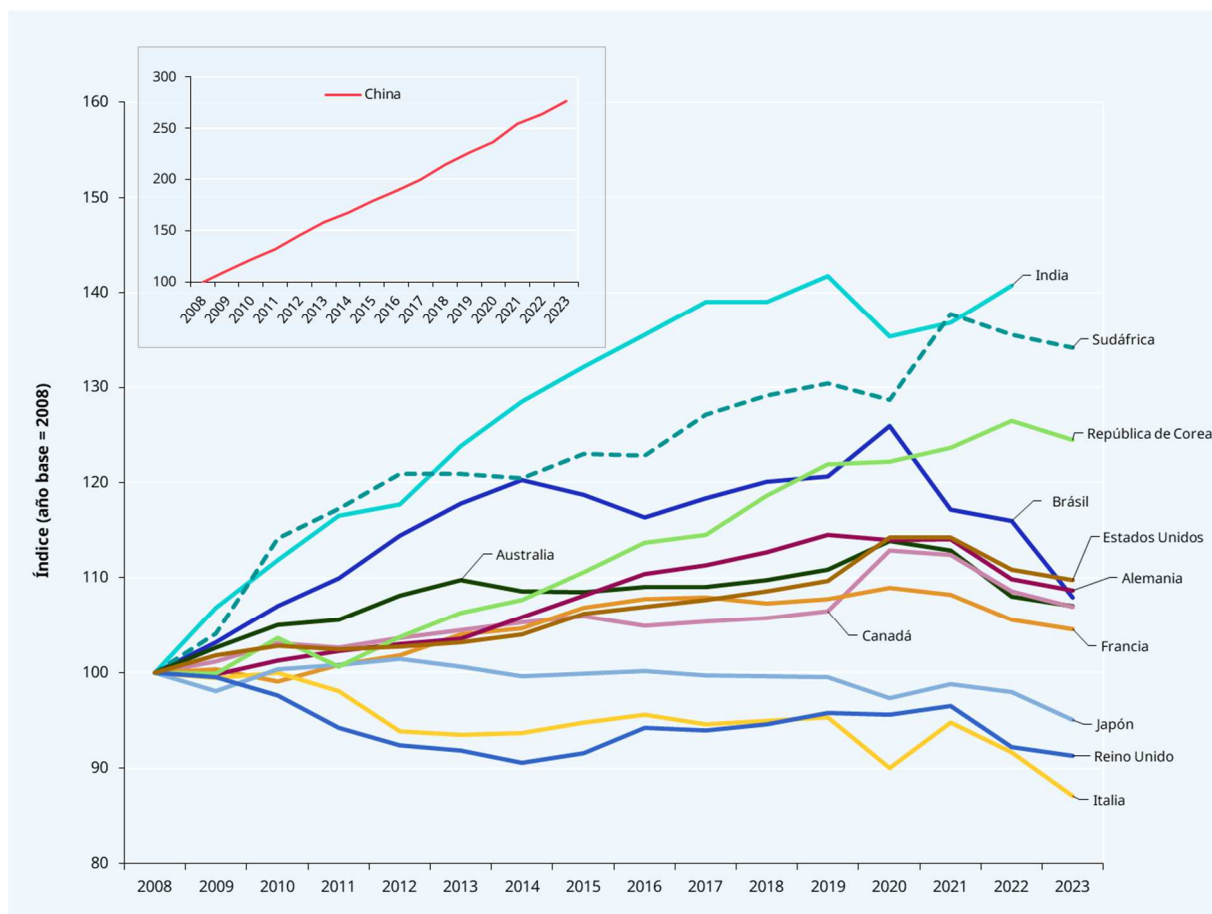


Nota: El aumento de los salarios correspondiente a 2022 se estimó comparando los datos de los dos primeros trimestres de 2022 con los del mismo periodo de 2021.

Fuente: Las estimaciones de la OIT se efectuaron a partir de los datos obtenidos de fuentes nacionales oficiales registrados en ILOSTAT y en la Base de datos de la OIT sobre salarios mundiales.

7. Existen grandes diferencias entre los países en lo que respecta al incremento acumulado del salario real en los últimos quince años. El gráfico 4 contiene un índice del salario real medio en países seleccionados desde 2008. Si bien los salarios reales aumentaron en total del 5 al 10 por ciento en países como Alemania, Australia, el Canadá, los Estados Unidos de América o Francia, crecieron hasta un 30 por ciento en Sudáfrica, un 40 por ciento en la India y casi se triplicaron en China durante el mismo periodo. En algunos países como Italia, el Japón o el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte e Italia, los salarios reales han venido disminuyendo desde 2008.

► Gráfico 4. Índice del salario real medio en países seleccionados, 2008-2023



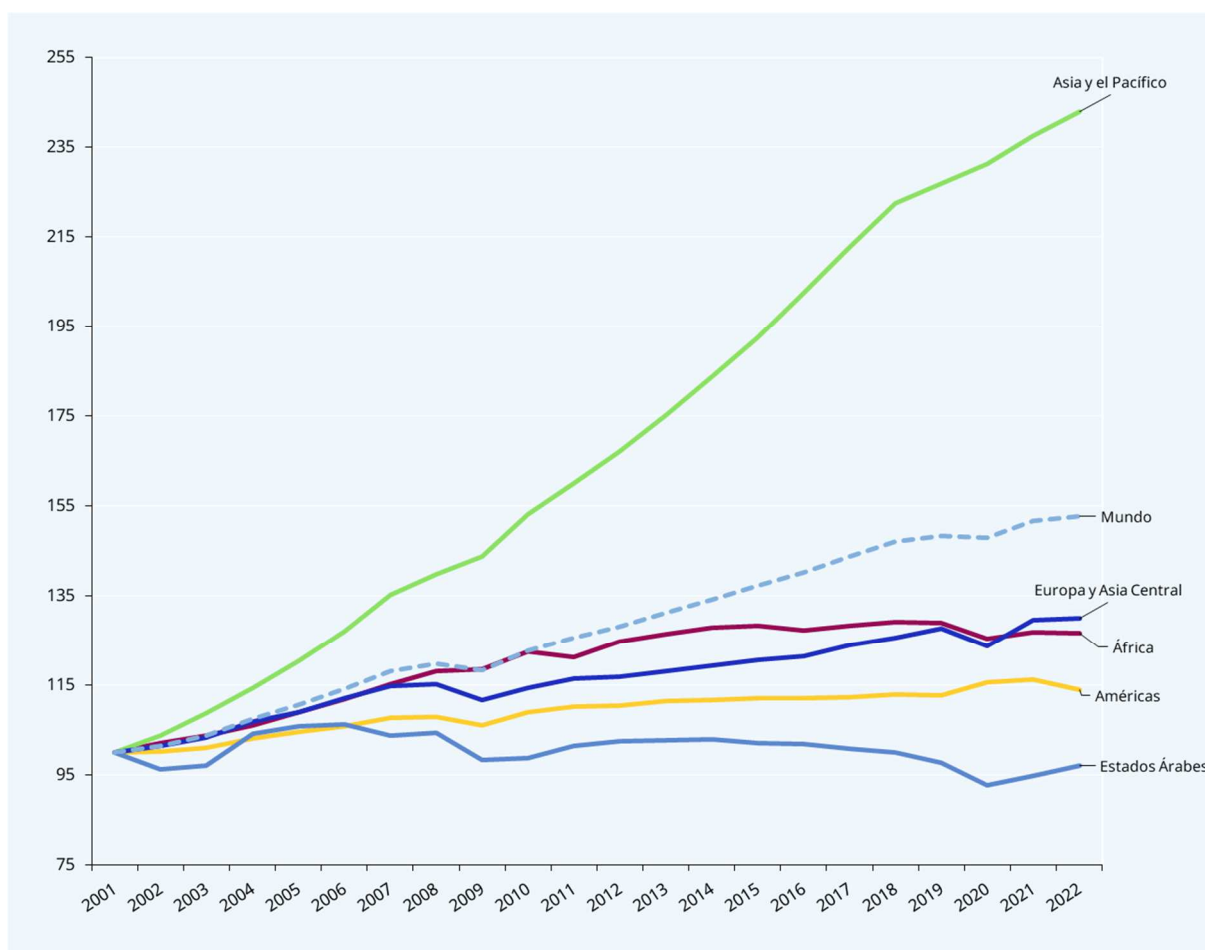
Fuente: OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, 2023.

8. El crecimiento medio de la productividad ha sido un factor fundamental para impulsar el crecimiento de los salarios reales, en particular en Asia. En todos los países abundan las pruebas de una correlación positiva entre el nivel de los salarios reales y el producto interno bruto (PIB) medio por trabajador por cuenta ajena (que es una forma de medir la productividad laboral)². Los estudios también han puesto de manifiesto que las diferencias en el valor añadido por trabajador en el sector manufacturero pueden explicar gran parte de la variación de los salarios entre los países en ese sector³. Por consiguiente, solo puede darse un crecimiento sostenido de los salarios a lo largo de varios años si la economía está en expansión y la productividad media de la mano de obra aumenta⁴. Esta condición suele ser, a su vez, fruto de transformaciones estructurales y de la introducción de paquetes de reformas de política favorables al crecimiento económico en ámbitos como las competencias o la inversión pública y privada, así como de la instauración de un entorno favorable a las empresas.

² Malte Luebker, «Labour productivity», *Towards decent work in sub-saharan africa; monitoring MDG indicators*, eds. Theo Sparreboom y A. Albee (Ginebra, OIT, 2011), 9-36.

³ Dani Rodrik, «Democracies pay higher wages», en *The Quarterly Journal of Economics*, 114, nº 3 (1999): 707-738.

⁴ John Maynard Keynes observó en 1936 en la *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*, que no era realista que los niveles salariales fueran «más allá de lo que la productividad de la maquinaria económica pudiera proporcionar».

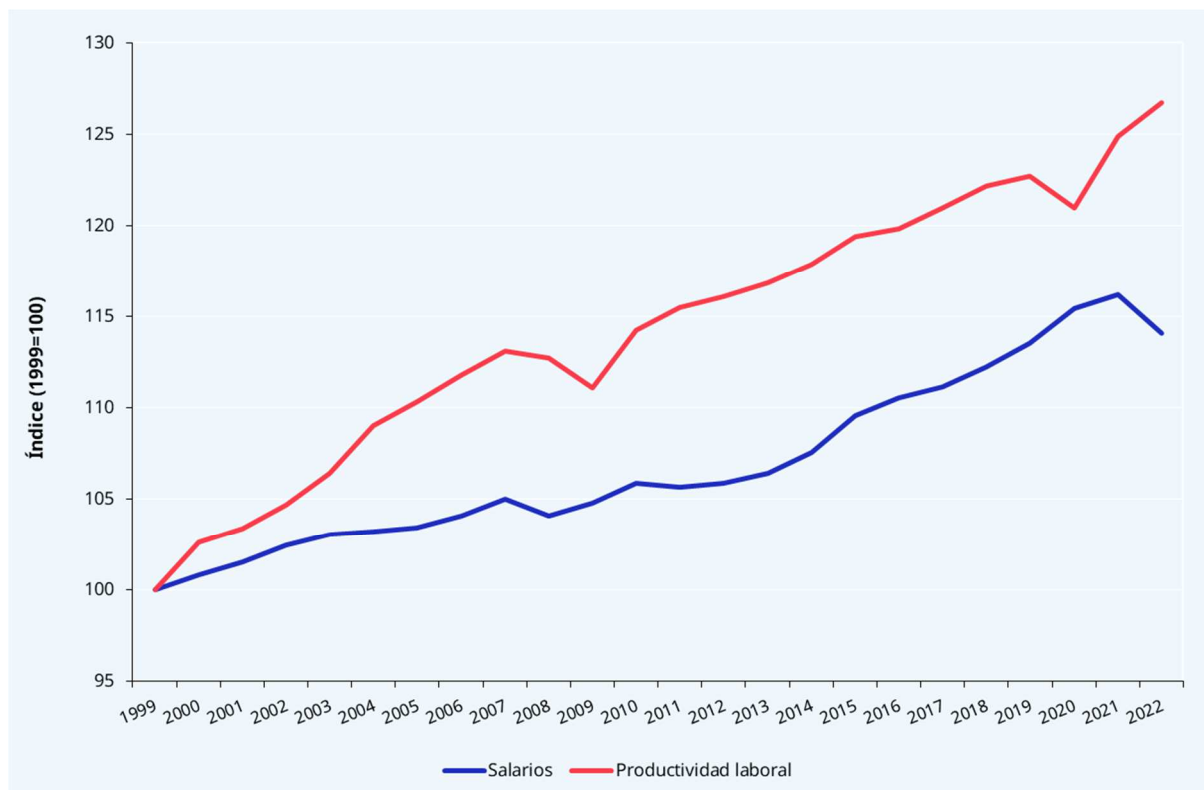
► **Gráfico 5. Índice de producto por trabajador, por regiones, 2001-2022**

Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT; «Tasa de crecimiento anual de la producción por trabajador (PIB en dólares internacionales constantes, PPA 2017)», transformado en un índice con base en 2001 (primer año disponible).

9. En muchos países de ingreso alto, el crecimiento del salario real no ha seguido el ritmo del aumento de la productividad laboral, lo que ha provocado una disminución de la participación del ingreso del trabajo (la parte del PIB que se dedica a la remuneración del trabajo). En el gráfico 6 se puede comprobar que, en promedio, en 52 países de ingresos altos el crecimiento salarial ha ido a la zaga del aumento de la productividad desde principios de siglo. Por definición, esta tendencia ha dado lugar a una disminución de la participación del ingreso del trabajo en el ingreso nacional en muchos países del mundo. Esta situación obedece a diversas causas, en ocasiones controvertidas, pero se puede afirmar que incluye una combinación de factores, como el cambio tecnológico, la globalización y el hecho de que el poder de negociación de los trabajadores ⁵ está cambiando en muchos lugares.

⁵ McKinsey Global Institute, *A new look at the declining labor share of income in the United States*, McKinsey Discussion Paper, mayo de 2019.

► **Gráfico 6. Evolución de los salarios reales promedio y la productividad laboral en 52 países de ingresos altos, 1999-2022**



Nota: Los datos correspondientes a 2022 se refieren al primer y al segundo trimestre del año.

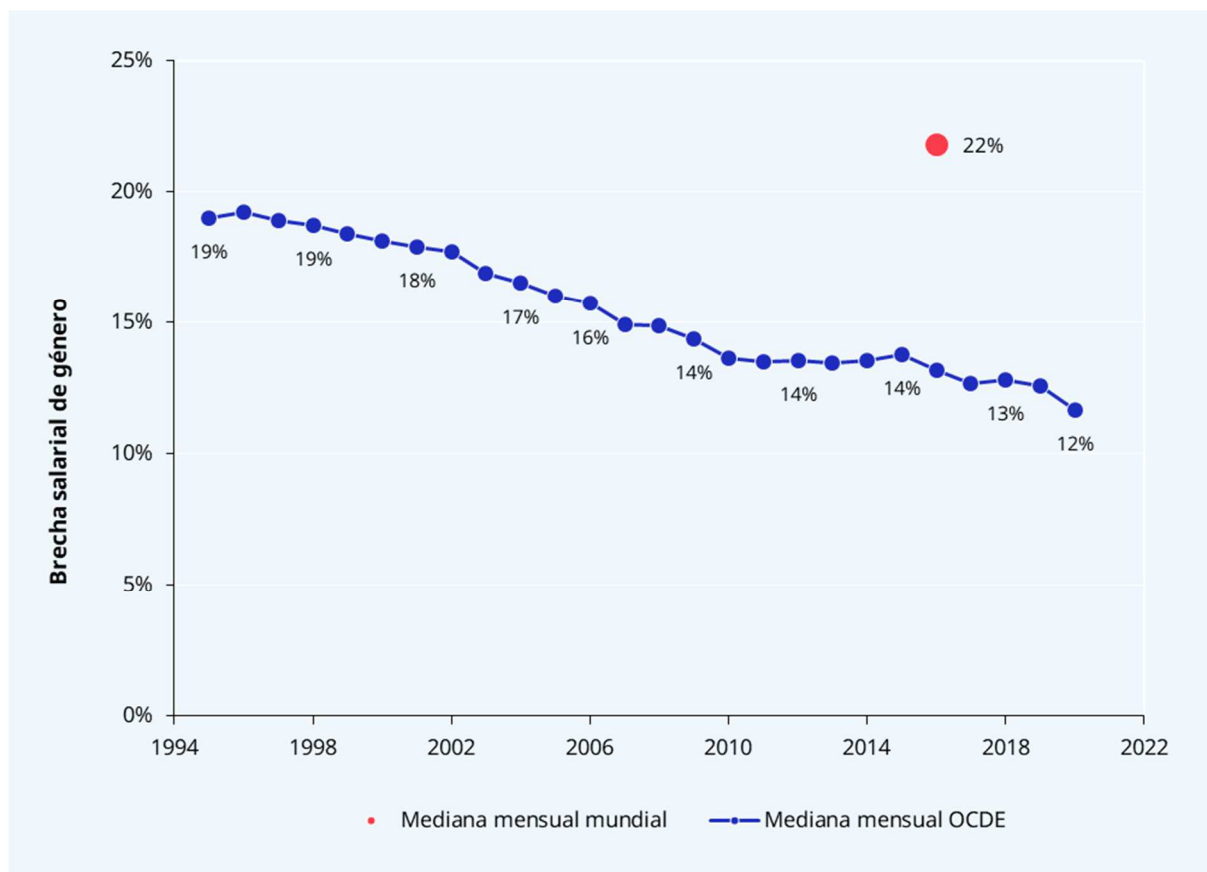
Fuente: OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, 2023.

10. A pesar del crecimiento global de los salarios medios, millones de trabajadores de todo el mundo siguen cobrando salarios muy bajos. En todo el mundo, los ingresos de los trabajadores asalariados de la economía informal representan el 56 por ciento de los ingresos de los trabajadores por cuenta ajena en la economía formal ⁶. Según las estimaciones de la OIT, en 2022 había 585 millones de trabajadores pobres en el mundo, si se toma en consideración tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores no asalariados.
11. Aunque la brecha salarial de género se ha reducido en muchos países, las mujeres siguen siendo mayoría entre los trabajadores peor remunerados. Según las estimaciones del *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, en 2018 la estimación mundial de la brecha salarial de género se aproximaba al 22 por ciento, con fuertes variaciones en función de los países. Entre los países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la mediana de la brecha salarial de género ha disminuido desde 1994, aunque las mujeres siguen ganando un 12 por ciento menos que los hombres. En los países de ingresos altos, la brecha salarial de género es mayor en el extremo superior de la distribución salarial, mientras que, en los países de ingresos medianos y bajos, se produce el fenómeno contrario. Si se toma como referencia el salario mensual medio de un hombre con un empleo formal, una mujer asalariada en la economía informal gana en promedio el equivalente

⁶ OIT, *Women and men in the informal economy: a statistical update*, 2023.

al 42 por ciento del salario de referencia, mientras que un hombre en su misma situación cobra en promedio el 58 por ciento de ese salario ⁷.

► **Gráfico 7. Brecha salarial de género, 1994–2022 (expresada en porcentajes)**



Fuentes: OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2018, y OCDE, «Gender wage gap».

12. Para subsanar el problema de la baja remuneración, muchos países han subido el salario mínimo, pero esa medida suele ser insuficiente. En diversos países se ha fijado un salario mínimo, por ley o mediante negociación; aunque en la actualidad el 90 por ciento de los países del mundo dispone de un salario mínimo, 57 millones de asalariados siguen sin beneficiarse de esta medida. Además, el salario mínimo no siempre se actualiza: entre 2010 y 2019, solo el 54 por ciento de los países ajustaron la cuantía del salario mínimo al menos cada dos años. En algunos países, el salario mínimo no se ha actualizado desde hace decenios y se sitúa por debajo del umbral de pobreza ⁸. Aunque ciertos países, como la India, han ampliado recientemente la cobertura de su sistema de salario mínimo, se estima que un 18 por ciento de los países con un salario mínimo fijado por ley excluyen a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores domésticos o a ambos colectivos. El cumplimiento de la normativa, en particular en la economía informal, sigue representando un reto muy importante. Según las estimaciones, de los 327 millones de trabajadores asalariados que existen en el mundo y que cobran una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo,

⁷ OIT, *Women and men in the informal economy*.

⁸ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, 2021.

266 millones ganan menos que el salario mínimo, ya sea porque carecen de cobertura legal o, las más de las veces, porque no se cumplen las normas vigentes ⁹.

13. En los últimos decenios, la cobertura de la negociación colectiva se ha contraído en muchos países. Según el *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, de la OIT, el salario sigue siendo uno de los temas centrales de negociación tanto para los empleadores y sus organizaciones representativas como para los sindicatos. La mayoría de los convenios analizados en el informe (el 95 por ciento) contienen cláusulas salariales. Sin embargo, en los países de la OCDE, la densidad sindical ha acusado un descenso en los últimos decenios (de en torno al 33 por ciento en 1975 a cerca del 16 por ciento en 2019), y la tasa de cobertura de la negociación colectiva ¹⁰ también ha menguado (de cerca del 46 por ciento en 1985 a aproximadamente el 32 por ciento en 2020). En estudios anteriores de la OIT, los datos relativos a las tasas de cobertura de la negociación colectiva entre 2008 y 2013 en 48 países indican que, en promedio, la cobertura se ha reducido un 4,6 por ciento, en comparación con una reducción media de la densidad sindical del 2,3 por ciento ¹¹. Según el *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*, se observan variaciones significativas entre los 98 países sobre los que se recabaron datos hasta 2020: la tasa de cobertura de negociación colectiva fluctúa desde más del 75 por ciento, en 14 países de ingresos altos, como muchos países europeos y el Uruguay, hasta menos del 25 por ciento, en otros 48 países. Es probable que la erosión de la negociación colectiva sea también uno de los factores que explican la reducción de la participación del ingreso del trabajo.

1.2. Principios fundamentales de la OIT en materia de políticas salariales

14. Las políticas salariales son un tema central del programa de la OIT desde que esta fue creada en 1919 y, a lo largo de los años, la Organización ha adoptado gran número de instrumentos, incluidas varias normas internacionales del trabajo en materia de salarios, de las cuales se pueden extraer y destacar ciertos principios fundamentales sobre la fijación de salarios.

1.2.1. Referencias a los salarios en la Constitución y en las declaraciones de la OIT

15. La Constitución de la OIT incluye varias referencias a los salarios.
 - «Salario vital adecuado». En el preámbulo de la Constitución de la OIT adoptada en 1919 se sostiene que «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social» y se hace un llamamiento a una mejora urgente de las condiciones de trabajo mediante, entre otras cosas, «la garantía de un salario vital adecuado».
 - «Principio de salario igual por un trabajo de igual valor». En el preámbulo de la Constitución de la OIT también se hace un llamamiento urgente para «el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor».
 - «Garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso» y «un salario mínimo vital». En 1944, los Miembros de la OIT adoptaron, y posteriormente incorporaron a la Constitución, la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), en la cual se afirma la «obligación solemne» de la OIT de

⁹ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021*.

¹⁰ OCDE, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, 2023.

¹¹ OIT, *Relaciones laborales y negociación colectiva. Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?*, Nota breve núm. 1, febrero de 2016.

fomentar programas que permitan «adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección».

16. En varias declaraciones de la OIT adoptadas posteriormente se ha reafirmado el mandato definido en la Constitución de la OIT o se han introducido nuevas referencias a la cuestión de los salarios.

- «Igual remuneración por trabajo de igual valor» en la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975). En la Declaración se insta a adoptar medidas especiales para garantizar a las mujeres una remuneración igual por trabajo de igual valor y para elevar el nivel de remuneración de las mujeres en comparación con el de los hombres y para erradicar las causas de la inferioridad de las tasas medias de remuneración de las mujeres que poseen las mismas o análogas calificaciones y realizan el mismo trabajo o labor análoga a los hombres.
- La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) reafirma el objetivo ya indicado en la Declaración de Filadelfia. En ella se pide que se fomenten programas que permitan adoptar «medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección».
- La expresión «un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado», que figura en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). En esta declaración reciente se propugna «el fortalecimiento de las instituciones del trabajo [...] teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales [de los trabajadores]; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo». Mediante la referencia a salarios mínimos «negociados» aclara y reconoce expresamente que los salarios mínimos también pueden fijarse mediante convenios colectivos vinculantes.
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (la Declaración sobre las Empresas Multinacionales) también brinda las siguientes orientaciones en materia de salarios (párrafo 41):

Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en todas sus operaciones no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión. Cuando no existan empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles. Los elementos que deberían tomarse en consideración son, entre otros: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y *b)* los factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían tener un nivel adecuado.

En el párrafo 42 se declara que «[l]os Gobiernos, especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se benefician cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales».

1.2.2. Normas internacionales del trabajo relativas a los salarios

17. En cumplimiento de su mandato, la OIT ha adoptado a lo largo de los años varias normas internacionales del trabajo relativas a los salarios ¹². Cabe citar, entre otras, las siguientes:

Salarios mínimos

18. En el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) de la OIT se alienta a los Estados Miembros a «establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos». El Convenio núm. 26 viene complementado por el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).
19. En el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) de la OIT se insta a fijar sistemas de salarios mínimos que aseguren protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas y ofrezcan un ámbito de aplicación amplio, incluyan mecanismos para fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios, se basen en el principio de celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales, tomen en consideración tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos a la hora de determinar el nivel de los salarios, e incluyan medidas para asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos. Concretamente, en el Convenio núm. 131 se insta a que en la fijación de salarios mínimos se tenga en cuenta lo siguiente:
- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
 - b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Negociación colectiva

20. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) son convenios internacionales del trabajo fundamentales. En el Convenio núm. 87 se reconoce el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas. En el Convenio núm. 98 se prevé la adopción de medidas para «estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».
21. En el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) se define la negociación colectiva como:
- [...] todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
 - b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
 - c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

¹² OIT, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019.

Los Gobiernos que ratifiquen este convenio aceptan adoptar medidas para fomentar el desarrollo de la negociación colectiva.

Igualdad de oportunidades y de trato

22. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) es un convenio fundamental que exige a los países ratificantes que garanticen la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
23. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) también es un convenio fundamental, en el que se insta a la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación, también en las condiciones de empleo. La «discriminación» se define como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». Protección del salario

Protección del salario

24. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) contienen disposiciones destinadas a garantizar: el pago íntegro y oportuno de salarios en moneda de curso legal, el valor justo y razonable de los pagos parciales en especie, la libertad de los trabajadores de disponer de su salario, la prohibición de deducciones ilegales o abusivas, la obligación de información y la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.
25. Los convenios a los que se hace referencia en los párrafos anteriores son respaldados por recomendaciones que proporcionan directrices no vinculantes, como, por ejemplo: la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30); la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135); la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163); la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91); la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90); y la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85).

► Cuadro 1. Número de ratificaciones por convenios

Convenio	Número de ratificaciones
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	105
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	158
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	99
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	168
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	54
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	174
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	175
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	54
Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	50
Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)	21

Fuente: OIT.

1.2.3. Principios de la política salarial y dificultades que plantea

26. Los convenios y las recomendaciones antes mencionados ofrecen a la Oficina una base sólida para prestar un asesoramiento técnico amplio en materia de política salarial. Habida cuenta de que en muchos países se han adoptado nuevos salarios mínimos; mejorado los sistemas vigentes de salario mínimo; adoptado medidas para reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres; reforzado la protección contra el impago de salarios; fomentado la negociación colectiva en materia de salarios, o reformado la remuneración del sector público, el número de solicitudes de asistencia en materia de salarios que los mandantes cursan a la Oficina ha aumentado considerablemente. Así, en los últimos años, la Oficina ha prestado asistencia técnica en materia de salarios a numerosos países en todo el mundo. Por ejemplo, ha apoyado la adopción de nuevos salarios mínimos en Sudáfrica (2019), Qatar (2021) y Chipre (2023), y ha prestado asistencia técnica y formación sobre cuestiones relacionadas con el salario, incluida la negociación en materia de salarios, en muchos más países.
27. En los últimos bienios, la Oficina ha proporcionado asesoramiento técnico bienal a aproximadamente entre 15 y 20 países de todas las regiones, comprendidos países en desarrollo, países emergentes y países desarrollados. Dicho asesoramiento ha englobado los ámbitos siguientes: la capacitación en la fijación de mecanismos eficaces de salario mínimo legal y la aplicación de evidencias empíricas para apoyar a Gobiernos e interlocutores sociales en la adopción, por primera vez, de un nivel salarial mínimo adecuado, como en Cabo Verde, Chipre y Sudáfrica; la capacitación en la aplicación de evidencias empíricas para reajustar los salarios mínimos vigentes, incluida la evaluación de las fórmulas de reajuste vigentes, como en Costa Rica o Mozambique; la capacitación de los interlocutores sociales en la aplicación de evidencias empíricas sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos para negociar los niveles de salarios en contextos tripartitos o bipartitos; el intercambio de conocimientos entre países sobre sistemas de salario mínimo o de protección de salarios; las evaluaciones de impacto previas del efecto de un posible aumento del salario mínimo sobre variables como pueda ser el empleo, la economía informal y la disparidad salarial entre hombres y mujeres; el examen de los documentos técnicos o análisis econométricos existentes y mejoras institucionales, incluido el examen de la estructura de los salarios mínimos y del número de tasas de salario mínimo, ampliación de la cobertura legal de los salarios mínimos, mejoras en los mecanismos de consulta, y campañas de información para mejorar los índices de cumplimiento de la legislación. Además, a instancia de los Miembros, la OIT ha contribuido a mejorar las estadísticas sobre salarios utilizadas en la concepción o la evaluación de las consecuencias de fijar salarios mínimos.
28. La capacidad de la OIT para prestar asistencia técnica se ha ido potenciando a lo largo de los años mediante los productos de difusión de conocimiento que elabora la Oficina. Entre dichos productos cabe mencionar a) el *Informe Mundial sobre Salarios*¹³, *informe de referencia de la OIT*, que se publica cada dos años desde 2008 y mediante el cual se han suministrado no solo información sobre las tendencias salariales en todo el mundo, desglosada por regiones y países, sino también análisis detallados sobre políticas salariales, como los sistemas de salario mínimo, y se han elaborado nuevas metodologías para analizar cuestiones salariales; b) el *Informe sobre el diálogo social*, nuevo informe de referencia de la OIT cuya primera edición versa sobre la negociación colectiva y contiene además un análisis de prácticas de fijación de salarios en los convenios colectivos; c) la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, ampliamente utilizada

¹³ Véase el sitio web de la OIT sobre el *Informe Mundial sobre Salarios* (disponible solo en inglés).

en la asistencia que la OIT brinda a los países, y que se basa en años de experiencia atesorada ¹⁴, y d) el *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, en el que se amplía el conocimiento sobre negociación en materia de salarios suministrando información sobre las cláusulas salariales de los convenios colectivos y sobre la dinámica del proceso de negociación en materia de salarios en el sector privado en una muestra representativa de países ¹⁵.

Principios consagrados en las normas internacionales del trabajo y promovidos por la OIT mediante su asesoramiento técnico

Tomar en consideración las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos

29. La fijación de salarios adecuados es un mecanismo esencial para fomentar unos niveles de vida dignos en beneficio de los trabajadores y sus familias, y para garantizar al mismo tiempo la sostenibilidad de las empresas que crean los puestos de trabajo de esos trabajadores. Por ello, en la fijación de los salarios deberían tenerse en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Considerar únicamente las necesidades de los trabajadores y sus familias podría resultar en la fijación de salarios superiores a la capacidad de remuneración de muchas empresas, lo que posiblemente daría lugar a pérdida de puestos de trabajo, mayor actividad informal, menor inversión y menor competitividad de las exportaciones. Por el contrario, considerar únicamente determinados factores económicos, como la competitividad de las exportaciones, podría resultar en la fijación de salarios indebidamente bajos, pobreza entre los trabajadores o un estancamiento de los salarios y la demanda agregada.
30. Sin embargo, en la práctica, la asistencia técnica de la OIT muestra que los salarios mínimos se evalúan frecuentemente con arreglo a indicadores de corto plazo, más que de largo plazo. Los indicadores más utilizados son indicadores económicos de corto plazo, como la tasa de inflación calculada con base en los índices de precios de consumo y la tasa de crecimiento económico o la tasa de crecimiento del PIB por habitante. Algunos países aplican fórmulas matemáticas para orientar sus reajustes anuales. Durante muchos años, el Brasil, por ejemplo, aumentó el salario mínimo federal mediante la suma de la inflación de los precios y la tasa de crecimiento del PIB del año anterior. Malasia aplica una fórmula algo más compleja, que comprende el aumento de la productividad laboral, la variación del índice de precios de consumo y la tasa de desempleo. Aunque estos indicadores o fórmulas son útiles para efectuar reajustes a corto plazo, las autoridades encargadas de la fijación del salario mínimo también deberían evaluar, de entrada, si los índices son adecuados. Por ejemplo, cabría analizar si los niveles de salario mínimo son suficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, y si los salarios mínimos son adecuados a la luz de la capacidad de remuneración de la economía local.
31. La OIT ha elaborado una metodología del costo de vida para determinar las necesidades de los trabajadores y sus familias, la cual puede aplicarse junto a factores económicos para evaluar si los salarios mínimos son adecuados (véase el recuadro 1). Mediante esta metodología se determinan las necesidades de los trabajadores y sus familias utilizando datos procedentes de los institutos nacionales de estadística, y los Gobiernos y los interlocutores sociales pueden tenerla en cuenta a la hora de evaluar si los salarios mínimos son adecuados o de considerar la adopción

¹⁴ Para obtener información más detallada, la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo puede consultarse en el [sitio web de la OIT sobre salarios](#).

¹⁵ OIT, *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, 2023.

de nuevos salarios mínimos. La metodología ha sido contrastada con arreglo a las diferentes circunstancias de los países, entre otros, en Costa Rica, Etiopía, la India y Viet Nam.

► **Recuadro 1. Metodología de la OIT para determinar las necesidades de los trabajadores y sus familias**

Mediante un proyecto de cooperación para el desarrollo, financiado por los Países Bajos y desarrollado entre 2018 y 2021, la OIT ha elaborado una metodología para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias. Esta metodología presenta la ventaja de que es transparente, que utiliza los datos disponibles producidos por los institutos nacionales de estadística y que se adapta fácilmente a las circunstancias específicas de cada región y país, contribuyendo así a que los países se identifiquen y hagan suyos esos datos. Mediante esta metodología se evalúan las necesidades de una persona estimando por separado el costo de cuatro componentes: alimentos, vivienda, salud y educación, además de otros bienes y servicios esenciales.

Los dos primeros componentes se calculan a partir de medidas absolutas de las necesidades de una persona para alcanzar un nivel mínimo: una dieta que satisfaga los criterios calóricos y de nutrientes establecidos, en el caso de los alimentos, y los criterios nacionales e internacionales aplicables a las características adecuadas de alojamiento, en el caso de la vivienda.

Los dos elementos restantes se estiman aplicando un criterio relativo, basado en la distribución nacional del gasto para el grupo de gasto correspondiente.

Mientras las medidas absolutas para los alimentos y la vivienda se basan en criterios internacionales (la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) en el caso de los alimentos, y el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) en el caso de la vivienda), las medidas relativas pueden estimarse a partir de estudios del gasto de los hogares disponibles a escala local, regional o nacional.

Para calcular las necesidades de un trabajador y su familia tomando en consideración las necesidades de cada persona, es necesario aplicar suposiciones de base para cada país, respecto al tamaño de las familias y el número de trabajadores por familia. Al mismo tiempo, la utilización de medidas absolutas y relativas se ajusta a los principios sentados en el Convenio núm. 131, pues permite tomar en consideración tanto las realidades socioeconómicas del país como los niveles de vida de grupos sociales distintos.

Fuente: OIT, *Una metodología para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias*, 2021.

► **Recuadro 2. Factores económicos**

Para evaluar si los salarios mínimos son adecuados desde el punto de vista económico, un indicador estadístico ampliamente utilizado es el ratio o relación entre el salario mínimo y la media o la mediana del salario. Dado que los salarios medios (promedio) se ven afectados por los valores extremos, la mediana de los salarios, o mediana salarial, constituye un punto de referencia más matizado que la de los salarios medios. Este indicador muestra el nivel del salario mínimo en relación con el salario del «trabajador medio» y, en la medida en que los niveles de salarios reflejan, al menos en parte, los niveles medios de productividad, también proporciona información sobre los factores económicos. En lo que respecta a los países desarrollados, la inmensa mayoría fijan los salarios mínimos entre el 50 por ciento y dos tercios de la mediana salarial. En lo que respecta a los países en desarrollo, este indicador es más difícil de aplicar, ya que la mediana salarial suele situarse entre los salarios bajos que se pagan en la economía informal y los salarios más altos que se pagan en la economía formal. Por ello es necesario elaborar indicadores más acertados para determinar si la cuantía de los salarios mínimos es adecuada desde el punto de vista económico, teniendo presentes las circunstancias de cada país.

Fuente: OIT, «Relación entre los salarios mínimos y los salarios medios» en *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, 2016.

32. Si bien la relación entre el salario mínimo y la mediana salarial puede utilizarse como un indicador para determinar si el salario mínimo es adecuado desde el punto de vista económico (véase el

recuadro 2), también puede utilizarse para medir si ese salario es adecuado desde el punto de vista social. Un salario mínimo muy bajo (en relación con la mediana salarial) podría indicar la irrelevancia de un determinado salario mínimo para proteger a los trabajadores contra una remuneración indebidamente baja en determinadas circunstancias nacionales. Si bien estos indicadores pueden ser útiles para evaluar los niveles de salario mínimo, deberían ir acompañados de análisis más precisos para cada país. La relación entre salarios en cada país debería calcularse de forma desglosada por sectores, sexos y regiones a fin de determinar qué colectivos o regiones tienen más probabilidades de verse afectados por el salario mínimo.

33. En los procesos de negociación colectiva, para fijar los salarios pueden considerarse también las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, a fin de distribuir los beneficios a partir de las ganancias generadas. Según estudios llevados a cabo por la OIT, las partes en la negociación colectiva suelen tener en cuenta la inflación, que se mide normalmente aplicando el índice de precios de consumo. Otra información macroeconómica que se consulta con frecuencia comprende datos como el crecimiento económico, indicadores del mercado de trabajo como el empleo y el desempleo, y el salario y los costos de la mano de obra de países vecinos o competidores clave. Algunas partes en la negociación tienen también en cuenta factores relacionados con los pedidos de productos, la utilización de la capacidad de un sector, los ingresos medios y la productividad laboral. También se utilizan como elementos de referencia los aumentos salariales en empresas o sectores importantes. En algunos países, el costo de vida se evalúa también a partir del gasto en la cesta de la compra y en otros productos básicos. Respecto a las empresas, en la negociación en materia de salarios es habitual tener en cuenta la inflación, el rendimiento y la productividad por empresas o sectores y la situación financiera de las empresas.
34. Por lo que respecta a los salarios en el sector público, las limitaciones presupuestarias constituyen un parámetro adicional. Al sector público le corresponde, de media, el 16 por ciento del porcentaje total de empleo y más del 30 por ciento y el 37 por ciento de los trabajadores asalariados y los trabajadores de la economía formal, respectivamente ¹⁶. Habida cuenta de que los Gobiernos cumplen una función esencial en la prestación de servicios básicos como la salud, la educación y la seguridad, la remuneración en el sector público debe atraer a trabajadores motivados con las cualificaciones adecuadas. Al mismo tiempo, los Gobiernos deben garantizar que el nivel de gasto público siga siendo sostenible y que los salarios atraigan talento. En esas circunstancias, el gasto salarial del sector público como un porcentaje del PIB se utiliza con frecuencia como indicador de la sostenibilidad de los salarios en dicho sector. En muchos países, el aumento de la deuda pública y el elevado gasto salarial del sector público limitan la capacidad de los Gobiernos para ajustar los salarios públicos a la inflación. Y, en muchos países, los trabajadores del sector público no están amparados —íntegra o parcialmente— por las disposiciones sobre salarios mínimos, ya que dichos trabajadores se rigen por leyes o convenios administrativos.

Empoderar las instituciones nacionales y fortalecer el diálogo social

35. La existencia de un diálogo social genuino aumenta las probabilidades de que las políticas salariales respondan a las necesidades de las diferentes partes y contribuyan al desarrollo nacional ¹⁷. También puede contribuir a que esas políticas gocen de mayor legitimidad y apoyo, así como a facilitar su aplicación efectiva. Además, la negociación colectiva y el diálogo social, especialmente si son tripartitos, pueden coadyuvar a un reparto equitativo de los beneficios

¹⁶ Banco Mundial, *Worldwide Bureaucracy Indicators: Methodology, Insights, and Applications*, 2021

¹⁷ OIT, *Sistemas de salarios mínimos*, Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, ILC.103/III/1B, 2014, 119.

generados por el aumento de la productividad y el crecimiento económico, y contribuir así a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza ¹⁸.

36. En muchos países existen comisiones tripartitas de salarios mínimos, pero estas deberían reforzarse. Como muestra un examen realizado por la OIT sobre los fundamentos institucionales de los sistemas de fijación de salarios mínimos ¹⁹, se utilizan diferentes mecanismos para consultar a los interlocutores sociales y garantizar su participación. Lo más habitual es proceder a través de instituciones específicas, como comisiones tripartitas de salarios mínimos, consejos de salarios u otros órganos tripartitos dotados de competencias generales en asuntos económicos y sociales. Ahora bien, estas consultas no siempre son operativas o eficaces en la práctica. En muchos países aún se observa la ausencia de consultas exhaustivas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los procesos de fijación de los salarios mínimos, en particular para determinar los colectivos de trabajadores que han de quedar cubiertos y para seleccionar los criterios aplicables para fijar los salarios, el nivel de los salarios mínimos y su periodo de vigencia. Por ello, la Oficina ha seguido prestando apoyo a numerosos países en los últimos años para mejorar los aspectos institucionales de los sistemas de salarios mínimos y la calidad de los procesos de consulta, y también para fortalecer la base empírica utilizada para fijar los salarios mínimos y/o evaluar el grado de cumplimiento y las repercusiones de dichos los mismos ²⁰.
37. Por otro lado, deberían reforzarse los mecanismos de negociación colectiva de los salarios. En el Convenio núm. 154 de la OIT se insta a la adopción de medidas adecuadas a las condiciones nacionales para la promoción y progresiva ampliación de la negociación colectiva libre y voluntaria, al tiempo que en la nueva Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva (adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2023) se sugieren medidas prioritarias a este respecto. La negociación colectiva puede permitir la fijación de bases salariales mínimas, así como de salarios superiores a ellas cuando los factores económicos lo permitan, además de reajustes salariales para que los trabajadores reciban una parte justa de los aumentos de la productividad sin por ello menoscabar la capacidad de los empleadores para operar de manera rentable ²¹. La negociación colectiva de los salarios puede englobar el tipo de sistema de pago (remuneración por tiempo trabajado, a destajo o una combinación de ambas), los diferentes componentes de los salarios, incluidos los fijos (paga o salario de base, complementos fijos, primas por condiciones de trabajo específicas y prestaciones en especie) y los variables, amén de la estructura salarial (la escala de salarios aplicada en una empresa o en un sector).
38. La nueva Directiva de la Unión Europea sobre salarios mínimos adecuados constituye un ejemplo de promoción de la negociación colectiva a modo de herramienta para fijar los salarios. De hecho, la Directiva (UE) 2022/2041 exige a los Estados miembros de la Unión Europea que instituyan los procedimientos necesarios para fijar y actualizar esos salarios mínimos atendiendo a criterios claros y con la participación de los interlocutores sociales y, a los países con una cobertura de la

¹⁸ OIT, [Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021.

¹⁹ Igor Guardiancich y Wilco Artale Mattia, *Institutional underpinnings of the minimum wage fixing machinery: The role of Social Dialogue*, (OIT, 2018).

²⁰ Este ha sido el caso, por ejemplo, en Cabo Verde, Camboya, Eswatini, Kenya, Mauricio, México, Mozambique, Namibia, Perú y República de Moldova.

²¹ OIT, *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, Ginebra, 2023.

negociación colectiva inferior a un umbral del 80 por ciento, que elaboren un plan de acción para fomentar su tasa de cobertura ²².

39. La OIT ha intensificado recientemente su apoyo a los interlocutores sociales en materia de negociación salarial. Así, se ha utilizado el nuevo *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* para orientar y respaldar las actividades realizadas en el plano nacional con respecto a la negociación colectiva. Ese ha sido el caso, por ejemplo, en la Argentina, Côte d'Ivoire, Guinea, Malasia, Marruecos, Mongolia, la República Unida de Tanzania y Viet Nam, donde el apoyo de la Oficina ha comprendido la prestación de asistencia técnica con relación a la práctica de la negociación colectiva de los salarios, la identificación de datos y pruebas para fundamentar esas negociaciones, la asistencia para la negociación de los salarios en sectores específicos, y el desarrollo de materiales o actividades de formación sobre negociación salarial para los interlocutores sociales.
40. También los servicios de inspección del trabajo son fundamentales para la aplicación de los salarios mínimos, pues suelen ser ellos los responsables de velar por su cumplimiento efectivo. Sin embargo, muchos de estos servicios tienen una dotación de personal insuficiente habida cuenta de la extensión de cada territorio nacional. De ahí que generalmente los inspectores del trabajo solo intervengan cuando se reciben quejas, en lugar de hacerlo mediante la identificación proactiva de objetivos de inspección en el contexto de programas o estrategias de inspección del trabajo. Las campañas de sensibilización también pueden ser eficaces para aumentar el grado de cumplimiento. Además, en el ejercicio de sus funciones, los servicios de inspección del trabajo deberían facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más eficaz de cumplir la legislación. Según algunos estudios, los trabajadores que conocen sus derechos aumentan sus probabilidades de cobrar una remuneración acorde a la que les corresponde ²³. Del mismo modo, las empresas que mejor conocen sus obligaciones y los medios más eficaces para cumplirlas tienen más probabilidades de lograr este último objetivo. Para la observancia de la legislación también son determinantes factores como la eficacia, la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones públicas ²⁴. Además, los servicios de información directa por los propios interesados a través de la tecnología disponible también pueden ser de utilidad.

Utilizar información y estadísticas para la aplicación de un enfoque empírico

41. El diseño y la aplicación de políticas salariales adecuadas requieren disponer de estadísticas y análisis de datos actualizados y fiables. Por consiguiente, deben dedicarse recursos suficientes para apoyar a las oficinas nacionales de estadística en la recopilación de estadísticas sobre salarios y otros datos e informaciones pertinentes. Puede tratarse de datos salariales procedentes de encuestas de población activa o de encuestas de establecimientos, así como de datos e información procedentes de encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares. Sin esos datos, no es posible aplicar políticas salariales ni procesos de fijación de salarios de manera empírica, lo cual da lugar a niveles salariales calculados al margen de las circunstancias nacionales. Desgraciadamente, en muchos países las oficinas nacionales de estadística carecen de recursos suficientes y no se dispone de datos actualizados. Cuando las fuentes de datos han perdido

²² Unión Europea, *Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*, 2022.

²³ Sangheon Lee y Deirdre McCann, «The impact of labour regulations: measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», en *Regulating for Decent Work. New Directions in Labour Market Regulation*, ed. Sangheon Lee y Deirdre McCann (Ginebra, OIT, 2011), 291-312.

²⁴ OIT, *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, 2023.

vigencia y solo se elaboran encuestas ocasionales, no queda más remedio que aventurar hipótesis complicadas sobre la evolución de los salarios a partir de los últimos datos disponibles.

42. Los datos y las estadísticas pueden utilizarse para analizar en profundidad problemas vinculados a los salarios, como las disparidades salariales entre hombres y mujeres. En el contexto del *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, la OIT desarrolló una nueva metodología para calcular y determinar los factores que subyacen a las disparidades salariales entre hombres y mujeres, a fin de ayudar a los países a definir medidas adecuadas e iniciativas en materia de políticas para reducir o eliminar las brechas salariales de género. Posteriormente, este método se utilizó para respaldar el análisis de las brechas de remuneración entre hombres y mujeres en países como Italia, Montenegro, Portugal y Türkiye, y también se ha prestado asesoramiento sobre la aplicación de la metodología correspondiente en Islandia y el Japón. Se ha facilitado, además, asesoramiento técnico en Colombia, Costa Rica, Egipto, la República de Moldova y Ucrania para estimar la brecha salarial de género.
43. Los datos y las estadísticas son esenciales para observar las consecuencias de las políticas salariales, pues los efectos sociales y económicos de estas políticas son difíciles de predecir. Por ejemplo, existen muchos debates en cuanto a los posibles efectos adversos de los salarios mínimos sobre el empleo y la informalidad laboral. Si bien numerosos estudios realizados en los últimos años han concluido que en algunos países los salarios mínimos tienen efectos reducidos o insignificantes sobre el empleo ²⁵, obviamente ello dependerá de las circunstancias de cada país y de la cuantía en que se fije el salario mínimo. Junto con las diferencias en los resultados obtenidos en los diversos países y estudios, esto evidencia la importancia de los programas específicos de cada país para observar los efectos de los salarios mínimos, en particular sobre los trabajadores vulnerables y las pequeñas y medianas empresas. De ahí también que la OIT haya prestado apoyo a varios países, entre los que figuran Mauricio y México, en la realización de análisis sobre los efectos que la posibilidad de aumentar el salario mínimo podría tener en el empleo, la informalidad laboral y la distribución salarial.

Garantizar la igualdad de género y la no discriminación

44. Las políticas salariales y los mecanismos de fijación de salarios deben promover la igualdad de género y la no discriminación. Las barreras estructurales siguen coartando la progresión de las mujeres en el mundo profesional en todas las regiones del mundo ²⁶. Como se explica en el *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en el extremo inferior de la distribución salarial y en la mayoría de los países tienen una remuneración inferior a la de los hombres. Se estima que las mujeres ganan en promedio un 20 por ciento menos que los hombres, aunque existen diferencias considerables de un país a otro. Determinadas leyes y políticas salariales, como las relacionadas con la transparencia salarial, abordan directamente la falta de igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. También se deberían revisar otras políticas salariales y mecanismos de fijación de salarios teniendo en cuenta estos objetivos. Por ejemplo, se ha demostrado la eficacia de los salarios mínimos para reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres en las partes más bajas de la escala. No obstante, en otros casos pueden llegar a discriminar indirectamente a las mujeres, por ejemplo, mediante la fijación de niveles salariales más bajos en sectores u ocupaciones en los que predominan las mujeres, o incluso dejando sin cobertura legal dichas ocupaciones o sectores. La negociación salarial también puede contribuir

²⁵ Véase, por ejemplo, Arindrajit Dube, *Impacts of minimum wages: review of the international evidence* (Londres, HM Treasury, 2019).

²⁶ OCDE, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, 2017, 17.

a reducir las brechas de remuneración entre hombres y mujeres, en particular evitando los sesgos de género en las estructuras salariales y garantizando la aplicación en las empresas del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ²⁷.

45. Unas políticas salariales bien diseñadas pueden contribuir a reducir las brechas salariales que afectan a colectivos concretos —grupos étnicos o raciales, pueblos indígenas y tribales, jóvenes e inmigrantes—, que suelen estar sobrerrepresentados entre los trabajadores peor remunerados. Por ejemplo, los pueblos indígenas y tribales siguen siendo objeto de discriminación, exclusión y marginación en todo el mundo ²⁸, mientras los trabajadores migrantes suelen recibir una remuneración inferior a la de los trabajadores nacionales con características similares. Una persona que pertenezca a diversos colectivos desfavorecidos se enfrenta a unas dinámicas de desigualdad singulares, lo cual genera desventajas interseccionales y acumulativas. De ahí que también deban revisarse las políticas salariales para garantizar que sean inclusivas y contribuyan a reducir las brechas de remuneración. La introducción de salarios mínimos que sean aplicables a todos los trabajadores, escalas salariales transparentes y una legislación que garantice la igualdad de remuneración puede contribuir de manera eficaz a la reducción de esas desigualdades.

Tomar en consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los salarios bajos

46. En general, el nivel salarial de una economía depende en gran medida del grado de su desarrollo económico y de su productividad, así como de un conjunto de factores macroeconómicos e institucionales más amplios. Aunque los mecanismos de fijación de salarios son esenciales para lograr salarios adecuados, el reto de garantizar que los salarios cubran plenamente las aspiraciones y necesidades materiales y sociales de los trabajadores y sus familias rebasa en gran medida el ámbito de las políticas salariales. En muchos países, los salarios son bajos porque la productividad subyacente de los trabajadores y de las empresas en las que trabajan es demasiado baja para permitir el pago de salarios más elevados. Esto es particularmente cierto en el caso de la economía informal, donde la gran mayoría de las empresas son microempresas y pequeñas unidades económicas con una productividad media muy inferior a la de la economía formal. Por consiguiente, toda estrategia sostenible para la promoción de unos salarios adecuados debería ir más allá de la mera aplicación de mecanismos de fijación de salarios y tener en cuenta un abanico más amplio de factores que permitan aumentar la productividad y garantizar que ese incremento se traduzca en un aumento real de los salarios. Ello únicamente será posible allá donde existan instituciones laborales sólidas y eficaces y haya diálogo social.
47. Las altas cotas de informalidad laboral dificultan en gran medida el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y, en particular, la aplicación efectiva de las políticas salariales, de modo que es necesario paliar esos desafíos. A escala mundial, cerca del 60 por ciento de la población ocupada trabaja en la informalidad ²⁹. En 2019, este porcentaje incluía muchos millones de trabajadores por cuenta propia, pero también unos 606 millones de trabajadores asalariados, entre los que figuraban muchos trabajadores domésticos, trabajadores asalariados ocasionales y trabajadores de microempresas. Estos trabajadores tienen una característica en común: no están reconocidos ni suficientemente protegidos, ni en la legislación ni en la práctica, por lo que tienden a encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad. Es común que los trabajadores del sector

²⁷ OIT, *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*.

²⁸ Banco Mundial, *Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI: Primera década*, 2015.

²⁹ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*.

informal carezcan de la protección de los derechos laborales, como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, amén de quedar expuestos a condiciones de trabajo precarias, con una remuneración inferior al salario mínimo e ingresos que en promedio son considerablemente más bajos que los de los trabajadores con empleo formal ³⁰. Las altas tasas de empleo informal registradas entre las mujeres también debilitan la función protectora de los salarios mínimos contra la discriminación salarial por motivos de género. Así, para que los salarios mínimos surtan verdadero efecto en los países donde existen altos niveles de informalidad laboral, deben ir acompañados de incentivos a la formalización.

³⁰ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, 41.

► 2. Iniciativas recientes sobre salarios vitales

48. El llamamiento en favor de la aplicación de salarios vitales ha cobrado importancia en los últimos años. Aunque la preocupación por que los salarios sean lo suficientemente altos para hacer posible un nivel de vida decente no es nueva, el número de iniciativas en favor de la aplicación de salarios vitales ha aumentado considerablemente. Muchas de ellas se han emprendido para remediar la persistencia de salarios bajos y la pobreza de los trabajadores, especialmente en las cadenas de suministro.
49. La idea de un salario vital se relaciona con las necesidades de los trabajadores y sus familias, pero en su definición no se tienen en cuenta los factores económicos, que también deberían entrar en consideración a la hora de determinar los salarios, según se recalca en el capítulo anterior.
50. En este contexto, cada vez más empresas multinacionales se comprometen, ya sea de forma individual o mediante iniciativas multilaterales, a pagar salarios vitales en sus propias actividades y/o a promover el pago de salarios vitales por parte de sus proveedores. Estos esfuerzos voluntarios se encuentran en diferentes estadios de progreso a través de enfoques distintos.
51. Los compromisos de implantar salarios vitales también se han visto impulsados por la respuesta a nuevos imperativos legales en materia de conducta empresarial responsable. Las empresas obligadas por la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad ³¹ (vigente desde el 5 de enero de 2023) y las correlativas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) deberán comunicar cómo proyectan garantizar el pago de «salarios adecuados» a sus propios trabajadores y a los trabajadores en su cadena de valor ³². Según las NEIS, el parámetro de referencia que define los «salarios adecuados» para la zona geográfica no perteneciente al Espacio Económico Europeo incluye referencias a las iniciativas sobre salarios vitales ³³.
52. En el presente capítulo se facilitan detalles acerca de iniciativas recientes sobre salarios vitales y se exponen los distintos enfoques adoptados en ellas. También se destacan algunas de las principales iniciativas actuales sobre salarios vitales ³⁴, se examinan las definiciones existentes de dichos salarios y se analizan los esfuerzos para realizar estimaciones sobre ellos. Finalmente, se resumen las experiencias relativas a la implantación del concepto de salarios vitales y se examinan las dificultades encontradas en este empeño, en particular a la luz de los principios fundamentales de las políticas salariales propugnados por la OIT e indicados en el capítulo anterior.

³¹ Unión Europea, [Directiva \(EU\) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento \(UE\) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/EC, la Directiva 2006/43/EC y la Directiva 2013/34/EU, en lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas](#), 2022.

³² [Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad](#) (para el personal propio véase la página 175 y para los trabajadores de la cadena de valor, véase la página 217).

³³ Véase la [definición de los parámetros para los salarios adecuados](#), 206.

³⁴ Es importante señalar que el capítulo presenta una tipología de iniciativas relacionadas con los salarios vitales con el objetivo de abarcar los diferentes tipos de iniciativas, pero no se trata de un inventario exhaustivo de todas las iniciativas existentes, sino que facilita ejemplos de las más significativas en cada categoría. Además, las iniciativas incluidas no constituyen necesariamente buenas prácticas según los criterios de la OIT, sino ejemplos que contribuyen a determinar el panorama mundial de las iniciativas relacionadas con los salarios vitales.

2.1. Sinopsis de las iniciativas sobre salarios vitales

53. Un repaso rápido de las iniciativas destinadas a promover la aplicación de salarios vitales en todo el mundo muestra dos dinámicas en el «panorama de los salarios vitales», las cuales están relacionadas entre sí, pero son diferentes. La primera se refiere a los esfuerzos internacionales, entre ellos, las medidas adoptadas voluntariamente por las empresas multinacionales. La segunda se refiere a las actividades nacionales y subnacionales, adoptadas principalmente en las economías adelantadas y de ingresos medianos altos, que incluyen programas de acreditación voluntaria y la integración del concepto de salario vital en los instrumentos jurídicos por los que se regulan los salarios mínimos.

2.1.1. Iniciativas internacionales sobre salarios vitales

54. Las iniciativas que conforman el panorama internacional actual en lo que respecta a salarios vitales pueden clasificarse según una tipología establecida que contempla diferentes ámbitos de actuación. Esta tipología se sintetiza en el cuadro 2.
55. Diversas empresas multinacionales han participado en iniciativas recientes sobre salarios vitales. Empresas de diferentes sectores, como los sectores agroalimentarios, textil, de la confección de prendas de vestir y del calzado, o las industrias de la cosmética y de la electrónica, han contraído compromisos públicos o internos para introducir salarios vitales en sus actividades y/o con sus proveedores.
56. Aumenta el número de iniciativas voluntarias de carácter multilateral que promueven el pago de salarios vitales. Varias organizaciones constituidas por afiliación y plataformas como la Sustainable Trade Initiative (IDH), la Fair Labor Association y la Fair Wear Foundation han decidido priorizar los salarios vitales. Por ejemplo, la IDH ha emprendido iniciativas para acelerar y armonizar las medidas sobre los salarios vitales en todo el mundo. En 2021, la IDH presentó su llamamiento a la acción para que las empresas implanten salarios vitales ³⁵ y constituyó un grupo de trabajo integrado por empresas en el marco de la hoja de ruta en pro de los salarios vitales de la IDH ³⁶.
57. Las alianzas que incluyen empresas y organizaciones internacionales han procurado establecer el principio de un salario vital para lograr un modelo de crecimiento económico más inclusivo. En 2023, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas incluyó los salarios vitales como un aspecto central de la iniciativa «Forward Faster», por la que se exhorta a las empresas a declarar públicamente sus compromisos y a poner de relieve las acciones que han adoptado para cumplir una serie de objetivos ³⁷. Asimismo, en 2021, Business for Inclusive Growth (B4IG), una alianza fraguada entre la OCDE y grandes empresas mundiales exhortó a las empresas y a las organizaciones empresariales a contribuir, entre otras cosas, al llamamiento a la acción a favor de los salarios vitales de la IDH «como un paso hacia un modelo de negocio más equitativo y sostenible» ³⁸.
58. Un número creciente de iniciativas para consolidar los conocimientos y recursos disponibles han proporcionado herramientas para la implementación de salarios vitales. Por ejemplo, la IDH y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas han producido diversos recursos y materiales de orientación sobre la creación de capacidad que armonizan los enfoques, divulgan las enseñanzas

³⁵ IDH, [Call to Action](#).

³⁶ IDH, [Roadmap on Living Wages](#).

³⁷ En relación con los salarios vitales, se incluyen estas dos metas: i) Meta 1: el 100 por cien de los asalariados de la organización ganan un salario vital de aquí a 2030; ii) Meta 2: establecer un plan(es) de acción conjunto(s) con los contratistas, los asociados de la cadena de suministro y otras partes interesadas con miras a lograr salarios y/o ingresos vitales con hitos mensurables y con plazos definidos.

³⁸ [Business for Inclusive Growth](#).

extraídas y tratan diversos retos sobre cómo lograr salarios vitales en la práctica. A pesar del aumento de los conocimientos en la materia, la experiencia en la implementación de los salarios vitales sigue siendo escasa y apenas se pueden extraer datos probatorios del seguimiento y evaluación de estas experiencias incipientes.

59. En muchos casos, los requisitos en materia de salarios vitales han sido adoptados por diversos sistemas privados de certificación y de normas sobre sostenibilidad competentes en los ámbitos más amplios de la sostenibilidad ambiental y la sostenibilidad social. Este es el caso de las plataformas basadas en la certificación, como Rainforest Alliance, Fairtrade International y Social Accountability International (SAI), que exigen a las empresas certificadas el abono de salarios vitales. Desde enero de 2021, la International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)³⁹ trabaja con normas sobre sostenibilidad a fin de mejorar sus sistemas para apoyar las medidas relativas a los salarios vitales en las cadenas de suministros. También se han intensificado los esfuerzos derivados de iniciativas y mesas redondas en pro de los productos básicos sostenibles, como Bonsucro y la mesa redonda sobre aceite de palma sostenible, que han incorporado referencias a los salarios vitales. Diversas iniciativas multilaterales también exigen que las empresas miembro garanticen el pago de un salario vital a los trabajadores de sus cadenas de suministro —como Ethical Trading Initiative (en Dinamarca, Noruega, el Reino Unido y Suecia), Fair Labor Association y Fair Wear Foundation— y disponen a menudo de mecanismos de rendición de cuentas internos para evaluar el progreso y realizar un seguimiento de las medidas adoptadas por sus miembros para lograr salarios vitales.
60. Varios programas multilaterales aplican un enfoque sectorial para lograr salarios vitales, a veces mediante el diálogo social y la negociación colectiva. Estas iniciativas promueven esfuerzos a escala sectorial. Por ejemplo, la iniciativa Acción, Colaboración, Transformación (ACT) es una alianza establecida entre 19 marcas y minoristas internacionales de confección de ropa e IndustriALL Global Union con objeto de propiciar el desarrollo de salarios vitales mediante la negociación colectiva.
61. Se insiste cada vez más en las prácticas de compra utilizadas en las cadenas de suministro. Las iniciativas se desarrollan en estrecha colaboración con las empresas para identificar medidas específicas que los compradores pueden adoptar para modificar sus prácticas de compra, sobre todo con el fin de alcanzar mejoras salariales en los lugares de trabajo de los proveedores. Entre otros ejemplos, cabe mencionar Better Buying Institute, el Marco común de prácticas de compra responsables y la iniciativa «Sustainable Terms of Trade».
62. Las iniciativas destinadas a mejorar la presentación de información y su divulgación han permitido emprender otras iniciativas con miras a integrar la aplicación de salarios vitales en la rendición de cuentas financiera. La colaboración con las empresas apunta al desarrollo de un modelo normalizado para que estas divulguen y rindan cuentas de sus progresos hacia el pago de salarios vitales en sus actividades y proveedores. Entre este tipo de iniciativas cabe mencionar el proyecto «Accounting for a Living Wage» de Shift y Capitals Coalition, los parámetros relativos a inversores de IRIS+ de la Global Impact Investing Network (GIIN), Platform Living Wage Financials (PLWF) y la World Benchmarking Alliance.
63. Esta importancia otorgada a los salarios vitales también se ha reflejado en iniciativas normativas y de políticas públicas encaminadas a promover el logro de salarios decentes en las cadenas de suministro. Entre otros ejemplos cabe citar las iniciativas normativas recientes de la Unión Europea y la Declaración conjunta sobre salarios e ingresos vitales firmada por Alemania, Bélgica,

³⁹ La ISEAL ha actuado como secretaría de la Coalición Mundial por un Salario Vital (GLWC).

Luxemburgo y los Países Bajos ⁴⁰. En la Declaración se pide la colaboración y la acción conjunta para lograr cadenas de suministro sostenibles y se destaca la importancia de los salarios e ingresos vitales para la eliminación de la pobreza absoluta.

64. Muchas de las iniciativas integradas en el panorama de los salarios vitales dependen de la existencia de estimaciones de los salarios vitales y de herramientas de diagnóstico respaldadas por una serie de organizaciones. En la sección 2.3 se presenta un examen más detallado de las metodologías disponibles para estimar los salarios vitales. Entre las iniciativas que proporcionan herramientas y servicios de diagnóstico para comparar las estimaciones de los salarios vitales con los salarios vigentes en contextos específicos de las cadenas de suministro se incluyen la herramienta ALIGN, el cuadro interactivo sobre remuneración justa de la Fair Labor Association, la escalera salarial de la Fair Wear Foundation, la herramienta para calcular los costos de los salarios vitales de GIZ, y la matriz salarial para salarios vitales de la IDH.

► **Cuadro 2. Tipología de las iniciativas internacionales relacionadas con los salarios vitales**

Tipo	Descripción de medidas relativas a los salarios vitales	Ejemplos
Medidas de marcas/compradores individuales para implantar salarios vitales en las cadenas de suministro	Compromiso público y con plazos definidos con el pago de salarios vitales en sus cadenas de suministro, respaldado por la implementación.	
Plataformas/aceleradores de acción multilaterales	Grupos multilaterales integrados por empresas miembro que se comprometen a pagar un salario vital a los trabajadores de su cadena de suministro. Estas plataformas pueden tener mecanismos internos de rendición de cuentas para evaluar el progreso y realizar un seguimiento de las medidas adoptadas por los miembros para lograr salarios vitales.	• Ethical Trading Initiative (Dinamarca, Noruega, Reino Unido, Suecia) • Fair Labor Association • Fair Wear Foundation • Acuerdos internacionales de conducta empresarial responsable, Países Bajos • Alianzas dirigidas por GIZ en el sector privado
Plataformas de debate estratégico dirigidas por empresas	Foros de debate donde las empresas pueden compartir buenas prácticas y desarrollar compromisos/llamamientos a la acción, directrices y otras normas prácticas que los miembros pueden adoptar. Los salarios vitales son o un elemento central o una línea de trabajo definida.	• AIM-Progress (herramientas y fichas de recomendaciones sobre salarios vitales en las cadenas de suministro de bienes de consumo de rápida rotación) • amfori/ BSCI • B4IG • Iniciativa «Forward Faster» del Pacto Mundial de las Naciones Unidas • Responsible Business Alliance (RBA)
Herramientas para la implementación de los salarios vitales	Iniciativas centradas en proporcionar herramientas y recursos para propiciar la implementación práctica de los salarios vitales en todo el mundo.	• Conjunto de herramientas para la acción en pro de los salarios vitales de IDH • Herramienta de análisis de salarios vitales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

⁴⁰ [Declaración conjunta sobre salarios e ingresos vitales](#) de 1.º de junio de 2023.

Tipo	Descripción de medidas relativas a los salarios vitales	Ejemplos
Certificación relativa a los salarios vitales en las cadenas de suministro	Plataformas basadas en la certificación que exigen que los salarios que pagan las empresas certificadas cumplan (o tengan un plan para que cumplan) una o más estimaciones internacionalmente reconocidas en materia de salarios vitales.	• AIM-Progress: Guía estratégica sobre los salarios vitales en las cadenas de suministro de bienes de consumo de rápida rotación • Aquaculture Stewardship Council (ASC – proyecto de enfoque de los salarios vitales) • Fairtrade International • Rainforest Alliance • SAI
Iniciativas sobre productos básicos sostenibles, que incluyen un compromiso con los salarios vitales	Mesas redondas e iniciativas en pro de productos básicos sostenibles que incluyen referencias a los salarios vitales entre los requisitos de sostenibilidad.	• Bonsucro (caña de azúcar) • Mesa redonda sobre aceite de palma sostenible
Enfoque sectorial/industrial con participación y funciones definidas de los interlocutores sociales	Alianzas o programas multilaterales industriales que procuran lograr una transformación sectorial de los procesos de fijación de salarios para introducir un salario vital, especialmente mediante el diálogo social y la negociación colectiva.	• ACT (prendas de vestir) • Malawi Tea 2020 • Foro Mundial Bananero, que incluye la Iniciativa de Salarios de Vida Dignos (LIWIN)
Plataformas de colaboración centradas en las prácticas de compra en las cadenas mundiales de suministro	Esfuerzos centrados en los proveedores a través de prácticas de compra en las cadenas de suministro.	• Better Buying Institute • Common Framework for Responsible Purchasing Practices • Iniciativa «Sustainable Terms of Trade»
Iniciativas para promover la información, el análisis comparativo y la transparencia sobre los salarios vitales en las cadenas de suministro	Esfuerzos centrados en la transparencia y la divulgación de los resultados salariales para los trabajadores en las cadenas de suministro.	• Proyecto «Accounting for a Living Wage»: Shift/Capitals Coalition • Parámetros relativos a inversores de IRIS+ de GIIN • PLWF (Platform Living Wage Financials) • World Benchmarking Alliance
Esfuerzos programáticos liderados por Gobiernos para promover los salarios vitales en las cadenas de suministro	Esfuerzos en las políticas públicas para promover la obtención de resultados en aras de unos salarios decentes en las cadenas de suministro.	• Declaración Conjunta de los Alemania, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos • Iniciativas regulatorias de la Unión Europea (Directiva relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas; Normas europeas de información sobre sostenibilidad, Trabajadores en la cadena de valor, Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad)

Tipo	Descripción de medidas relativas a los salarios vitales	Ejemplos
Provisión de estimaciones sobre salarios vitales (para múltiples jurisdicciones)	Realizar estimaciones relativas a los salarios vitales adaptadas al contexto de las cadenas de suministro (por países/sectores/productos básicos).	• Salario vital de Asia Floor Wage • Clean Clothes Campaign • Fair Wage Network • Global Living Wage Coalition/Anker • Wage Indicator
Diagnóstico de salarios vitales y cálculo de las lagunas	Proporcionar herramientas de diagnóstico o servicios para comparar los salarios vigentes con el salario vital y/o darles difusión, y facilitar orientación sobre su utilización.	• ALIGN Tool • Cuadro interactivo sobre remuneración justa de la Fair Labor Association • Escalera salarial de la Fair Wear Foundation • Herramienta para calcular los costos de los salarios vitales de GIZ • Matriz salarial para salarios vitales de la IDH

65. Mientras las iniciativas sobre los salarios vitales solo son aplicables a los asalariados, también existen iniciativas referentes a los ingresos vitales, que tienen por objeto mejorar los ingresos laborales de los trabajadores independientes, entre los que figuran los pequeños agricultores. Muchos trabajadores independientes se enfrentan a retos como la fluctuación de los precios del mercado, la restricción del acceso a los recursos y las presiones ambientales, que les impiden obtener un ingreso que cubra sus necesidades y las de sus familias ⁴¹. Al igual que en el caso de las iniciativas sobre los salarios vitales, las iniciativas referentes a los ingresos vitales incluyen esfuerzos multilaterales, como la [Living Income Community of Practice](#), y alianzas sectoriales, como la [Alliance on Living Income in Cocoa](#). En muchos casos, estas iniciativas se centran no solo en aumentar los niveles de ingresos del trabajo, sino también en promover la sostenibilidad social y ambiental.

2.1.2. Iniciativas nacionales

66. Además de las iniciativas internacionales sobre los salarios vitales, también existen otras que se centran en la aparente falta de idoneidad el nivel de los salarios mínimos aplicables (véase el cuadro 3). En los Estados Unidos, el movimiento fue puesto en marcha en Baltimore en 1994 por sindicatos y asociaciones religiosas tras un aumento del número de trabajadores pobres ⁴². En el Reino Unido también surgieron iniciativas en favor de la adopción de un salario vital, que en 2000 fueron relanzadas por la East London Citizens Organisation, una coalición de sindicatos y organizaciones religiosas y comunitarias ⁴³. En Nueva Zelandia también se puso en marcha en 2012 una iniciativa para instituir un salario vital y reducir las desigualdades y la pobreza en el país ⁴⁴.

67. Las formas más destacadas de las iniciativas emprendidas a escala nacional para promover salarios vitales son los programas de acreditación de carácter voluntario impulsados por los empleadores. Entre ellas cabe señalar la Living Wage Foundation en el Reino Unido, la Living Wage

⁴¹ Farmer Income Lab, *Disrupting Commodities: Building Thriving Rural Communities and More Sustainable, Resilient Agricultural Supply Chains*, 2021.

⁴² A raíz de este movimiento el ayuntamiento y la alcaldía de la ciudad promulgaron una ordenanza sobre el salario vital. Véase Stephanie Luce, *Living wages: A US perspective*, Emerald Insight 39, núm. 6 (2017): 863-874.

⁴³ La cronología puede consultarse en el siguiente enlace: [A chronology of the London living wage campaign 2001–2009](#), School of Geography, Queen Mary University of London.

⁴⁴ [Living Wage NZ](#).

for US en los Estados Unidos y el Living Wage Movement Aotearoa en Nueva Zelanda, en virtud de las cuales se acreditan empresas individuales sobre la base de su adhesión voluntaria al pago de salarios vitales. Por ejemplo, en 2023, la Living Wage Foundation del Reino Unido otorgó a 14 000 empresas el certificado de empleador que aplica el salario vital ⁴⁵.

68. En varios países, los institutos de investigación y los sindicatos han venido impulsando un número creciente de iniciativas nacionales de sensibilización e intercambio de información. Estas iniciativas comprenden actividades de investigación, divulgación de información y sensibilización vinculadas al concepto de salario vital y al costo de las necesidades básicas a nivel nacional. Entre los institutos de investigación que han acometido esta labor cabe mencionar el Centro de Estudios Espinosa Yglesias en México, el Living Wage Ireland y el Southern African Social Policy Research Institute, y entre las iniciativas sindicales pueden citarse las del Departamento Intersindical de Estudios Estadísticos y Socioeconómicos (DIEESE) en Brasil, la canasta mínima de consumo de la Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM) en Macedonia del Norte, y la iniciativa de la Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İŞ) en Türkiye.
69. Algunos países hacen referencia al salario vital o lo mencionan expresamente en sus políticas salariales nacionales. En algunos casos, el salario vital no se calcula sobre la base del costo de vida, sino como porcentaje de la mediana de los ingresos. Así es en el Reino Unido, donde el salario mínimo nacional aplicable a todos los trabajadores de 23 años o más ⁴⁶, equivalente a dos tercios de la mediana de los ingresos, se denomina salario vital nacional. Como se indica en el cuadro 5, en varias constituciones políticas y códigos del trabajo nacionales de todo el mundo se hace referencia a los salarios vitales o a los salarios mínimos vitales.

► Cuadro 3. Tipos de iniciativas nacionales sobre salarios vitales

Tipo	Descripción	Ejemplos
Programas de acreditación de carácter voluntario impulsados por empleadores	Acreditación voluntaria de empresas según cálculos del salario vital determinados a nivel nacional.	• Living Wage Foundation (Reino Unido) • Living Wage for (Estados Unidos) • Living Wage Movement Aotearoa (Nueva Zelanda)
Iniciativas nacionales de sensibilización e intercambio de información	Actividades de investigación, intercambio de información y sensibilización relacionadas con el salario vital y el costo de las necesidades básicas a nivel nacional.	• Centro de Estudios Espinosa Yglesias (México) • DIEESE (Brasil) • Living Wage Ireland (Irlanda) • Southern African Social Policy Research Institute • Canasta mínima de consumo de la Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM) (Macedonia del Norte) • TÜRK-İŞ (Türkiye)
Iniciativas regulatorias nacionales	Examen del concepto y definición del salario vital en el marco del proceso de fijación del salario mínimo.	• Argentina • Ecuador • Viet Nam

⁴⁵ [Living Wage Foundation](#).

⁴⁶ A partir de abril de 2024 se ajustará este salario vital nacional de modo que incluya a los trabajadores de más de 21 años.

2.2. Sinopsis de las definiciones disponibles del concepto de salario vital

70. Un repaso rápido de las definiciones de salario vital más utilizadas evidencia que, en general, todas apuntan a la idea de un nivel salarial que permita alcanzar un determinado nivel de vida a los trabajadores y sus familias (véase el cuadro 4). Por ejemplo, la Coalición Mundial por un Salario Vital (Global Living Wage Coalition) lo define como «la remuneración que se percibe en un determinado lugar por una semana de trabajo estándar y cuyo monto es suficiente para asegurar a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decente. Entre los determinantes que determinan que un nivel de vida es decente destacan la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención médica, el transporte, el vestido y otras necesidades esenciales, además de una reserva para situaciones imprevistas».

► Cuadro 4. Definiciones de salario vital adoptadas por diversas iniciativas

Organización	Definición
ACT	«Un salario mínimo vital es el ingreso mínimo que necesitan los trabajadores para cubrir las necesidades básicas suyas y de sus familias, incluido un ingreso discrecional. Este salario debe percibirse dentro de los límites de las horas de trabajo previstos en la legislación (es decir, sin horas extraordinarias)».
Campaña Ropa Limpia	«Un salario mínimo vital debe ganarse dentro de la semana de trabajo estándar (que no exceda de 48 horas) y permitir que las trabajadoras y los trabajadores del sector textil puedan comprar alimentos para ellos y sus familias, pagar los alquileres, los servicios de atención de salud, el vestido, el transporte y la educación y tener una pequeña cantidad de ahorros para gastos imprevistos».
Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, Reino Unido)	«Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo estándar cumplirán como mínimo la normativa legal nacional o la normativa sectorial de referencia, según cuál sea superior. En cualquier caso, los salarios serán siempre lo suficientemente altos como para satisfacer las necesidades básicas y disponer de ingresos discrecionales».
Código de Prácticas Laborales de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA)	«Remuneración por una semana de trabajo regular que es suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y proporcionar un ingreso discrecional».
Código de Prácticas Laborales de la Fair Wear Foundation (FWF)	«Los salarios y beneficios abonados por una semana de trabajo estándar siempre deberán ser suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y proporcionar un ingreso discrecional (Convenios núms. 26 y 131 de la OIT)».
Coalición Mundial por un Salario Vital (GLWC)/Instituto de Investigación Anker	«Remuneración que se percibe en un determinado lugar por una semana de trabajo estándar y cuyo monto es suficiente para que los trabajadores y sus familias puedan costearse un nivel de vida decente. Entre los elementos determinantes de que un nivel de vida es decente destacan la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención médica, el transporte, el vestido y otras necesidades esenciales, además de una reserva para situaciones imprevistas».
Living Wage Aotearoa, Nueva Zelanda	«Ingresos necesarios para cubrir las necesidades básicas vitales de los trabajadores y sus familias. Un salario vital permitirá a los trabajadores vivir con dignidad y participar en la sociedad como ciudadanos activos».
Calculadora de salario vital del Instituto Tecnológico de Massachusetts	«Los ingresos laborales que necesitan los trabajadores a tiempo completo para cubrir o apoyar los costos de las necesidades básicas de sus familias en el lugar donde viven».
SAI SA8000	«La remuneración de una semana de trabajo normal, sin incluir horas extraordinarias, deberá ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del personal y proporcionar un ingreso discrecional».

71. La mayoría de las definiciones del salario vital tienen una serie de aspectos en común.

- a) El salario vital es un concepto cuya definición remite exclusivamente a las necesidades de los trabajadores y de sus familias. El principio fundamental en que se basan todas las definiciones es que un salario vital debe proporcionar un nivel de vida «decente» o «socialmente aceptable». Sin embargo, como se observó en el capítulo 1, las necesidades de los trabajadores y sus familias son tan solo uno de los elementos que, junto con los factores económicos, determinan la fijación de los salarios. El debate más general sobre la manera de fijar los salarios también debe versar sobre los factores económicos.
- b) Las definiciones del salario vital se articulan en torno a los efectos de los salarios en los trabajadores en lugar de centrarse en mecanismos específicos de fijación de salarios. Así pues, la definición de un salario vital deja abierta la cuestión de cómo pueden ponerse en práctica los salarios mínimos, incluyendo la función que los factores económicos (como la productividad) y las instituciones del mercado de trabajo (como los sistemas de salarios mínimos, la negociación colectiva y la inspección del trabajo) podrían desempeñar en su implementación.
- c) El salario vital es un concepto que se basa en la familia y se centra en las necesidades de los trabajadores y sus familias. La mayoría de las definiciones, pero no todas ⁴⁷, giran en torno al principio de que un salario vital debe ser suficiente para ofrecer determinado nivel de vida, no solo para los trabajadores sino también para sus familias, de forma que reconocen que los salarios garantizan los medios de vida de las personas asalariadas y de las personas que dependen económicamente de ellas.
- d) El salario vital se refiere a la remuneración percibida por horas de trabajo normales, con exclusión de las extraordinarias. La mayoría de las definiciones de salario vital señalan expresamente que un salario vital debe ser la remuneración que los trabajadores perciben por tareas desempeñadas en horas normales de trabajo, sin incluir horas extraordinarias. La relación entre salarios y horas de trabajo es un elemento central del concepto de salario vital: el resultado económico de un nivel de vida decente debería poder alcanzarse sin exceder las horas normales de trabajo.
- e) El salario vital se define en función del lugar y el momento. En la mayoría de las definiciones se entiende que el salario vital debería evaluarse en función del contexto en que se percibe, teniendo en cuenta la localización geográfica y las condiciones socioeconómicas existentes en un momento determinado. Así pues, lo que constituya un salario vital en un país, una región, un distrito o un sector determinados podría ser muy diferente de lo que se considere salario vital en otros.

72. Aunque la mayoría de las definiciones del salario vital han sido elaboradas por organizaciones de la sociedad civil e iniciativas multilaterales, los principios en que se basa este concepto han sido establecidos en varias constituciones políticas y códigos del trabajo de todo el mundo (véase el cuadro 5).

⁴⁷ Obsérvese que las definiciones incluidas en el Código Básico de la ETI, el Código de Prácticas Laborales de la FWF y la norma internacional SA 8 000 de la SAI no se refieren de forma expresa a las necesidades de la familia de los trabajadores. Sin embargo, en la práctica todas estas organizaciones han apoyado esta interpretación.

► **Cuadro 5. Principios relativos a los salarios vitales establecidos en constituciones políticas y códigos del trabajo nacionales**

País	Instrumento jurídico/política	Referencia a los principios en que se fundan los salarios vitales
Argentina	Ley de 1974 sobre el Régimen de contrato de Trabajo (artículo 116)	«Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión».
Brasil	Constitución Política de 1988 (artículo 7, capítulo II, título II)	«Un salario mínimo nacional fijado por la legislación, capaz de satisfacer las necesidades vitales básicas de los trabajadores y de sus familias en materia de alojamiento, alimentación, educación, sanidad, recreación, vestido, higiene, transporte y seguridad social, con reajustes periódicos para mantener su poder adquisitivo».
Ecuador	Constitución de 2008 (artículo 328, sección 3, capítulo 6, título VI)	«La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia».
India	Constitución de 1949 (artículo 43, parte IV)	«El Estado deberá procurar garantizar a todos los trabajadores, mediante medidas legislativas o económicas adecuadas o de cualquier otra manera, un salario vital y condiciones de trabajo que aseguren un nivel de vida digno y el pleno disfrute de las oportunidades sociales, culturales y de ocio».
Indonesia	Reglamento sobre los salarios de Indonesia , 2021 (artículo 2, 1))	«Todo trabajador/obrero tiene derecho a un nivel de vida digno y humano».
México	Constitución de 1917 (artículo 123, título VI)	«Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos».
Namibia	Constitución de 1990 (artículo 95, capítulo 11)	«Garantía de que los trabajadores perciben un salario vital adecuado para mantener un nivel de vida digno y que permita el disfrute de las oportunidades sociales y culturales».
Viet Nam	Código del Trabajo , 2012 (artículo 91, capítulo VI)	«El salario mínimo es la remuneración más baja que percibe una persona asalariada que realiza las tareas más simples en condiciones de trabajo normales, y debe garantizar las necesidades vitales mínimas de los trabajadores y sus familias».

2.3. Principales características de las metodologías de estimación de los salarios vitales

73. Las metodologías de estimación —o los parámetros de referencia— para fijar los salarios vitales se han multiplicado en este último decenio ⁴⁸. Estas estimaciones tienen por objeto traducir los

⁴⁸ En el presente informe, se utiliza la expresión «metodologías de estimación de los salarios vitales» para referirse a las metodologías que traducen los principios del concepto de salario mínimo vital en un valor monetario. Estas metodologías se conocen tradicionalmente como parámetros de referencia de los salarios vitales. Sin embargo, en el caso del presente informe, también se incluyen las estimaciones del costo de vida, elaboradas principalmente por organizaciones de trabajadores.

principios básicos del concepto de salario mínimo vital en un valor monetario. La lista que figura en el cuadro 6 es una muestra indicativa de las metodologías de estimación elaboradas principalmente por organizaciones de la sociedad civil o proveedores comerciales, pero también incluye estimaciones del costo de vida elaboradas por organizaciones de trabajadores.

► **Cuadro 6. Sinopsis de las metodologías de estimación del salario vital y el costo de vida**

Metodología de estimación	Bienes de consumo incluidos	Suposiciones de base respecto a los hogares	Ámbito de aplicación	Revisión	Accesibilidad
Metodología GLWC/Anker	• Alimentos • Vivienda • Transporte • Comunicación • Enseres domésticos • Ocio • Otras necesidades • 5 por ciento correctivo	Familia tipo: dos adultos; número de niños basado en la tasa de fertilidad. Asalariados: basado en la tasa de actividad económica.	45 ciudades o regiones subnacionales de 23 países, aplicable a 13 sectores.	Actualización anual basada en la inflación.	Gratuita, acceso público en línea .
Valores de referencia GLWC/Anker	Mismo enfoque que la metodología GLWC/Anker	Mismo enfoque que la metodología GLWC/Anker.	42 lugares de 25 países.	Actualización anual basada en la inflación.	Gratuita, acceso público en línea .
Asia Floor Wage Alliance	• Alimentos • Vivienda • Ropa • Atención sanitaria • Salud reproductiva • Combustible • Transporte • 10 por ciento correctivo	Familia tipo: tres adultos; diferentes combinaciones para el número de niños. Asalariados: un adulto asalariado a tiempo completo.	Disponible para la industria de la confección en 11 países asiáticos.	Última actualización completa de la encuesta en 2022, la anterior fue en 2011.	Gratuita, acceso público en línea .
Fair Wage Network	• Alimentos • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Atención sanitaria • Servicios de cuidado infantil/ educación • Transporte • Comunicación • Correctivo – porcentaje desconocido	Familia tipo: dos adultos; número de personas a cargo basado en las tasas nacionales. Asalariados: en consonancia con las tasas de empleo.	Casi 200 países, más de 2 500 regiones, provincias y ciudades.	Actualización anual basada en la inflación.	Disponible solo previo pago.
Wage Indicator Foundation	• Alimentos y agua potable • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad	Familia tipo: diferentes opciones demográficas de hogares. Asalariados: posibilidad de escoger entre varias opciones.	161 países y 2 327 regiones.	Actualización anual basada en la inflación.	Disponible solo previo pago - se puede acceder a algunas estimaciones mediante una prueba gratuita.

Metodología de estimación	Bienes de consumo incluidos	Suposiciones de base respecto a los hogares	Ámbito de aplicación	Revisión	Accesibilidad
	• Transporte • Costos de telefonía • Ropa • Atención sanitaria • Educación • 5 por ciento correctivo • Cotizaciones e impuestos				
Campaña Ropa Limpia	• Alimentos • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Atención sanitaria • Ropa • Servicios de cuidado infantil • Educación • Transporte • Comunicación • Correctivo – porcentaje desconocido	Familia tipo: diferentes opciones demográficas de hogares (tres adultos, dos adultos y dos niños, un adulto y cuatro niños). Asalariados: dos opciones: i) relación entre perceptor de ingresos y personas a cargo establecida en 1:3, o ii) un trabajador a tiempo completo.	Disponible para países europeos productores de prendas de vestir, principalmente de Europa Central, Oriental y Sudoriental.	Última actualización completa de la encuesta en 2018.	Gratuita, acceso público en línea .
NewForesight	• Alimentos • Vivienda • Otros bienes no alimentarios • 5 por ciento correctivo	Familia tipo: dos adultos; número de niños basado en los datos nacionales. Asalariados: basado en los datos sobre la fuerza de trabajo.	23 países.		Disponible solo previo pago.
Living Wage Foundation UK	• Alimentos y agua • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Ropa • Servicios de cuidado infantil • Transporte y combustible • Alcohol • Tabaco • Bienes y servicios personales • Bienes sociales y culturales • Impuesto municipal	Familia tipo: varios tipos de familias (con y sin hijos de distintas edades).	Reino Unido, salvo Londres, y para Londres específicamente.	Actualización anual - última actualización oficial en 2022.	Gratuita, acceso público en línea .

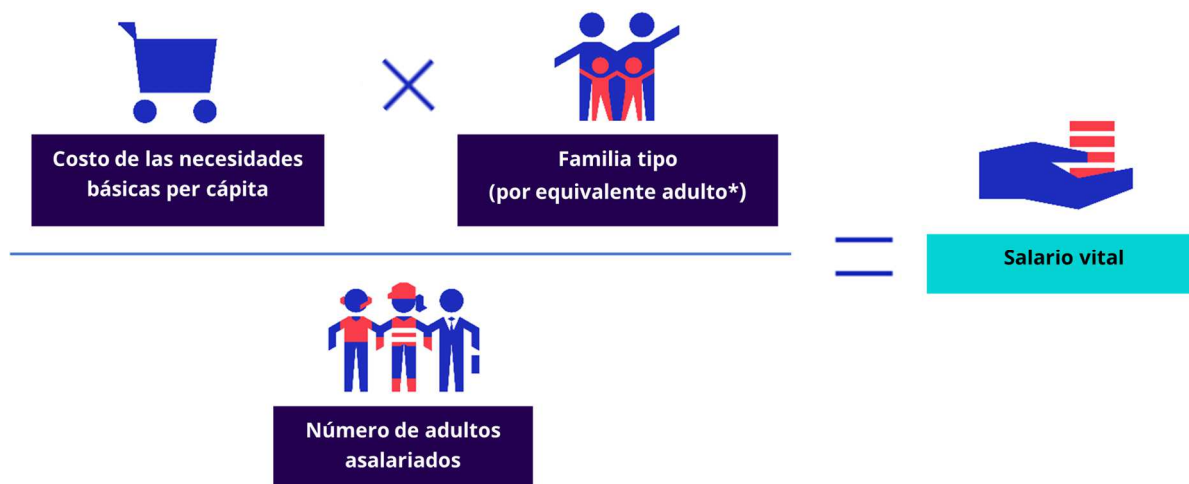
Metodología de estimación	Bienes de consumo incluidos	Suposiciones de base respecto a los hogares	Ámbito de aplicación	Revisión	Accesibilidad
Living Wage for US	• Alimentos • Vivienda • Transporte • Atención sanitaria • Ahorros para la jubilación • Servicios de cuidado infantil • Otras necesidades • 5 por ciento% correctivo • Impuestos	Familia tipo: dos adultos, dos niños. Asalariado: un trabajador a tiempo completo.	Condados de los Estados Unidos.	Actualización anual basada en la inflación.	Gratuita, acceso público en línea .
MIT Living Wage Calculator	• Alimentos • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Atención sanitaria • Servicios de cuidado infantil • Transporte • Ropa • Limpieza y cuidado personal • Comunicaciones • Participación cívica	Familia tipo: diferentes opciones demográficas de hogares (uno o dos adultos; de cero a tres niños de distintas edades). Asalariados: basado en la encuesta sobre la fuerza de trabajo.	Solo Estados Unidos, incluidos 3 142 condados, 384 áreas estadísticas metropolitanas y 50 estados + Washington, D.C.	Última actualización oficial en 2022.	Gratuita, acceso público en línea .
Servicios de Investigaciones Laborales	• Alimentos • Vivienda • Ropa • Comunicaciones • Atención sanitaria • Energía • Gastos funerarios • Correctivo – porcentaje desconocido	No especificado.	Sudáfrica.	Última actualización oficial en 2021.	Gratuita, acceso público en línea .
Estimación del coste de vida de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İŞ)	• Alimentos • Ropa • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Transporte • Educación • Salud • «Necesidades similares»	Familia tipo: familia de cuatro integrantes, con opción de escoger entre varias combinaciones. Asalariado: no aplicable.	Türkiye.	Última actualización oficial en 2023.	Gratuita, acceso público en línea .

Metodología de estimación	Bienes de consumo incluidos	Suposiciones de base respecto a los hogares	Ámbito de aplicación	Revisión	Accesibilidad
Estimación del coste de vida de los Sindicatos de Macedonia del Norte	• Alimentos y agua potable • Vivienda y servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad • Higiene • Transporte • Ropa • Atención sanitaria • Cultura	Familia tipo: familia de cuatro integrantes. Asalariado: no aplicable.	Macedonia del Norte.	Última actualización oficial en 2023.	Gratuita, acceso público en línea .
Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos del Brasil (DIEESE)	Solo alimentos	Familia tipo: dos adultos y dos niños. Asalariado: no aplicable.	Brasil.	Actualización periódica basada en la inflación. Última actualización oficial en 2023.	Gratuita, acceso público en línea .

- 74.** El método básico comúnmente utilizado en la mayoría de las metodologías analizadas en el presente informe consiste en calcular la estimación del salario vital con arreglo a los parámetros siguientes:
- a) el costo de las necesidades para lograr un nivel de vida per cápita/por equivalente adulto ⁴⁹;
 - b) el número de personas/por equivalente adulto en una familia tipo, y
 - c) el número de asalariados en una familia.

⁴⁹ Las escalas de equivalencia en adultos se utilizan para estimar el costo per cápita de algunos bienes y servicios. Como botón de muestra, cabe citar la ingesta calórica correspondiente a un adulto según las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la escala de equivalencia en adultos elaborada por la OCDE (también denominada «escala de Oxford»). Esas escalas permiten tener en cuenta las economías de escala generadas por la convivencia de varias personas, así como el hecho de que algunos miembros de la familia pueden tener menos necesidades que otros (por ejemplo, los niños suelen tener menos necesidades calóricas que los adultos).

► **Gráfico 8. Método básico comúnmente utilizado para calcular una estimación del salario vital**

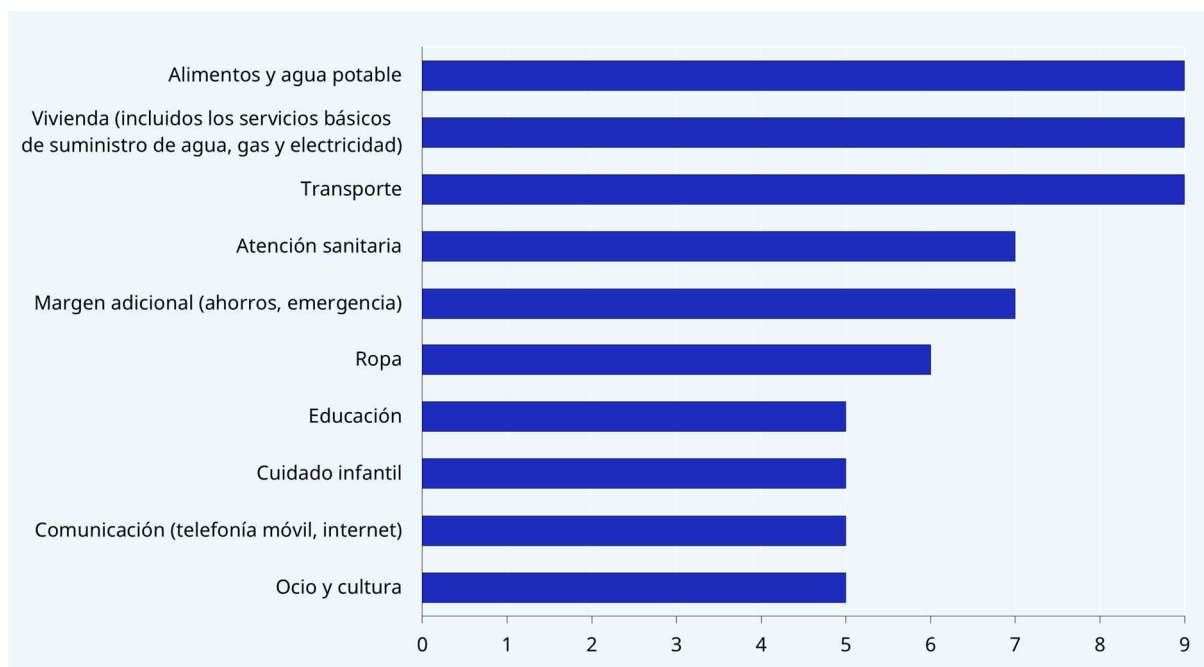


75. Aunque la mayoría de las metodologías de estimación de los salarios vitales comparten un enfoque común, existen algunas variaciones en diversos ámbitos.

- a) En todas las estimaciones de los salarios vitales se definen las cantidades consumidas y se calcula el costo de los distintos bienes y servicios que componen una cesta de consumo representativa, pero las metodologías varían en función de la composición de esa cesta representativa. Algunas categorías de gastos, como los correspondientes a los alimentos (que incluyen el agua potable) y a la vivienda (esto es, el alquiler y los servicios básicos de suministro de agua, gas y electricidad), se hallan sistemáticamente contempladas en todas las metodologías de estimación de los salarios vitales. Otras categorías comunes incluyen el transporte, la salud y, en menor medida, la ropa, el cuidado infantil y la educación. Otros bienes y servicios, como las comunicaciones (a saber, los gastos de internet, de datos móviles y de telefonía), el ocio y la cultura (como la prensa o el cine) solo se incluyen en algunas metodologías (véase el gráfico 9)⁵⁰. Las estimaciones de los salarios vitales efectuadas con un mismo método suelen variar en función del lugar, porque los bienes y servicios incluidos en cada categoría de esta cesta representativa del costo de vida difieren considerablemente según los países y regiones. De hecho, algunas metodologías se concentran en determinados colectivos, cuyos miembros determinan los bienes de consumos y servicios sin los cuales no resulta posible mantener un nivel de vida decente.

⁵⁰ En este análisis no se incluyen las estimaciones del costo de vida.

► **Gráfico 9. Frecuencia de inclusión de bienes de consumo específicos en las estimaciones de los salarios vitales**



Fuente: OIT.

- b) Todas las metodologías de estimación de los salarios vitales incluyen una definición expresa de lo que es una familia tipo, con objeto de determinar con precisión las necesidades de consumo de la misma. Sin embargo, difieren en la manera de determinar la composición de una familia media. Algunas metodologías estiman el tamaño medio de una familia sobre la base de los datos oficiales y las encuestas y censos disponibles, mientras que otras se basan menos en las estadísticas y predefinen una familia tipo de acuerdo con las opiniones de expertos y/o mediante consultas con las partes interesadas. También se ha observado que algunas metodologías ofrecen la posibilidad de escoger entre varios tipos de composiciones de familias, con lo que recae en el usuario la responsabilidad de decidir lo que se entiende como familia tipo en cada contexto.
- c) Aunque la mayoría de las metodologías de estimación de los salarios vitales calculan el número de asalariados de cada familia con base en las estadísticas oficiales ⁵¹, algunas predeterminan ese número (por ejemplo, un asalariado a tiempo completo) u ofrecen diversas opciones entre las que elegir. Igual que sucede con la composición de la familia, la variación de ese número puede tener repercusiones considerables en los resultados de las estimaciones de los salarios vitales. Por ejemplo, el mero hecho de suponer que en cada familia de tres adultos hay un asalariado, en lugar de 1,5, ya incrementaría la estimación del salario vital en un 50 por ciento. También es importante tener presentes los sesgos de género que estas suposiciones de base pueden generar. Por ejemplo, las necesidades de las familias que tienen a mujeres solteras como cabeza de familia pueden estar insuficientemente representadas en un enfoque basado en una familia tipo y/o en las metodologías que contemplan más de un asalariado por hogar. Por ejemplo, Shift considera que los salarios vitales deberían ser percibidos únicamente por un asalariado.
- d) La mayoría de las metodologías calculan la estimación de un salario vital mediante una combinación de investigaciones primarias y fuentes secundarias, pero en muchos casos no llevan a cabo consultas con los interlocutores sociales sobre su concepción o validación, ni procesos de diálogo social establecidos. Las estimaciones de los salarios vitales suelen ser efectuadas por investigadores que recaban los datos mediante encuestas, o bien a través de colectivos seleccionados para complementar la información con

⁵¹ Por ejemplo, las encuestas sobre la participación de la fuerza de trabajo local, las encuestas de empleo u otras estadísticas sobre la actividad económica.

fuentes secundarias, como estadísticas nacionales, aportaciones de expertos u otras formas de investigación documental. Si bien es cierto que, a la hora de recopilar los datos y darlos por buenos, pocas metodologías contemplan la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando estas existen, la inmensa mayoría de las metodologías tienden a fiarse de los datos que han sido directamente aportados y/o validados por determinados trabajadores o empleadores y otros actores locales, como organizaciones cívicas o líderes comunitarios ⁵². En estos casos, la participación de los interlocutores sociales no se produce en el marco de procesos de diálogo social establecidos.

- e) Si bien la mayoría de las metodologías de estimación de los salarios vitales intentan aplicar un enfoque específico para cada contexto, el grado de especificidad varía considerablemente entre las distintas metodologías. Algunas adoptan un enfoque específicamente local y proporcionan estimaciones para un determinado lugar de producción de un país. Otras proporcionan estimaciones regionales o nacionales. A veces, la información sobre la forma en que se agregan los salarios vitales locales o de áreas concretas a un nivel superior está dispersa en la documentación que se da a conocer públicamente.
- f) Dado que las estimaciones de los salarios vitales se ven intrínsecamente afectadas por el factor tiempo, prácticamente todas las metodologías de estimación de los salarios vitales incluyen un mecanismo de revisión y actualización, pero difieren en la frecuencia de ese reajuste. El valor de un salario nominal puede verse afectado por cambios en los precios de consumo. A ese respecto, muchas estimaciones de salarios vitales revisan sus valores cada año, mientras que otras lo hacen menos a menudo, a intervalos de varios años ⁵³. Además, a medida que aumenta el desarrollo de los países, los niveles de vida mejoran y las necesidades de las personas pueden cambiar ⁵⁴.
- g) Las estimaciones de los salarios vitales varían en función de la disponibilidad de los servicios públicos. Los servicios públicos proporcionan (o deberían proporcionar) acceso a algunos bienes y servicios, como la salud y la educación, de forma gratuita o a un costo relativamente bajo. Sin embargo, cabe señalar que, en la práctica, la disponibilidad de servicios públicos asequibles, accesibles y de calidad a menudo sigue siendo escasa. Dado que es esencial que los trabajadores y sus familias accedan a ciertos servicios, como una atención sanitaria de calidad y educación adecuada, muchas metodologías de estimación de los salarios vitales calculan los costos de esas necesidades. En algunas metodologías, se calculan los costos utilizando un enfoque relativo, de modo que sean representativos de los gastos de una muestra de hogares de referencia en la distribución de gastos.
- h) Si bien muchas estimaciones se comunican libre y gratuitamente al público, otras solo están accesibles previo pago o suscripción, lo cual no permite evaluarlas todas abiertamente. De las estimaciones de los salarios vitales descritas en el gráfico 6, tres pueden consultarse previo pago y las otras diez están disponibles públicamente mediante un acceso libre y gratuito. También existen metodologías de acceso libre, que a menudo incluyen más detalles con respecto a los métodos de cálculo paso a paso y el fundamento de las suposiciones de base aplicadas respecto a sus distintos componentes.
- i) Las estimaciones de los salarios vitales se calculan generalmente como la cantidad de ingresos que un trabajador necesitaría percibir para cubrir los gastos de subsistencia de la familia sin tener en cuenta ninguna deducción, impuesto o cotización a la seguridad social. Asimismo, las estimaciones de los salarios vitales se representan la mayoría de las veces sobre una base mensual, y se calculan de acuerdo con las horas de trabajo y los días de descanso predefinidos por ley en la jurisdicción y el sector considerados. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias locales o las prácticas habituales (por ejemplo, la forma en que se expresan los salarios mínimos establecidos por ley o negociados), las estimaciones de los salarios vitales también se pueden calcular sobre una base diaria o semanal.

⁵² Living Wage Foundation UK y Living Wage for US celebran amplias consultas con miembros de organizaciones cívicas y públicas para recabar información que nutra sus estimaciones del costo de vida y de las necesidades de las familias, aunque no mantienen consultas con los interlocutores sociales.

⁵³ En la metodología GLWC/Anker se recomienda utilizar el índice de precios de consumo para actualizar la estimación de un salario vital, como mínimo, una vez al año y con mayor frecuencia en el caso de países donde la inflación supera el 10 por ciento anual. Véase: Richard Anker y Martha Anker, *Living Wages Around the World: Manual for Measurement* (Edward Elgar Publishing: Northampton, MA, Estados Unidos de América, 2017).

⁵⁴ En la metodología GLWC/Anker se recomienda realizar una nueva estimación del salario vital transcurridos cinco años desde el estudio del salario vital inicial, como muy pronto, y diez años, como muy tarde.

- j) En la mayoría de los casos, las estimaciones de los salarios vitales son considerablemente superiores a los salarios mínimos. En el cuadro 7 se compara una muestra de estimaciones de salarios vitales con los salarios mínimos vigentes, y se evidencia en muchos casos que los salarios vitales son sustancialmente superiores a los salarios mínimos. Ello puede deberse a varias razones, pero requeriría una investigación más exhaustiva. Esa diferencia también delata que, en algunas circunstancias, la implementación de los salarios vitales puede ser muy difícil, que estos posiblemente están alejados de consideraciones económicas o de sostenibilidad y/o que solo pueden implantarse de forma gradual.
- k) Se han realizado algunos esfuerzos para armonizar las distintas metodologías de estimación de los salarios vitales, por ejemplo, las actividades de la IDH para promover la armonización en el cálculo de los salarios vitales ⁵⁵. Por otro lado, WageMap ⁵⁶ es un consorcio de iniciativas que propugna la armonización de las metodologías de estimación de los salarios vitales.

► **Cuadro 7. Selección de estimaciones de salarios vitales y salarios mínimos**

País	Año	Salario mínimo (moneda nacional)	Notas sobre el salario mínimo	Salario vital (moneda nacional)	Notas sobre el salario vital
Bangladesh	2023	12 500,00	Sector de la confección	19 255 – 25 497	Ciudad de Dhaka y alrededores, sector de la confección
Belice	2023	975,00	Nacional, semana laboral de 45 horas	1 027	Zonas rurales, sector del banano
Brasil*	2023	1 320,00	Nacional	6 281	Nacional
Bulgaria**	2023	780,00	Nacional	1 402	Nacional, familia de uno
Camboya	2023	200,00	Nacional	230	Zonas urbanas
Camerún	2023	45 000,00	Sector agrícola	125 575	Zonas rurales
Chad	2022	51 173,00	Sector agrícola	73 234	Zonas rurales
Chile	2023	460 000,00	Nacional, trabajadores de 18 a 65 años de edad	782 549	Zonas urbanas (no metropolitanas)
China	2023	1 860,00	Promedio, salario provincial	3 166 – 5 114	Zonas urbanas, sector manufacturero
Colombia	2023	1 160 000,00	Nacional	2 111 077 – 2 141 831	Zonas rurales, sector cafetero y del banano
Congo	2022	90 000,00	Nacional	108 338	Zonas rurales
Costa Rica	2023	300 255,79	Trabajadores no calificados	484 917	Zonas rurales, sector del banano
Côte d'Ivoire	2023	36 000,00	Sector agrícola	143 236	Zonas rurales
Ecuador	2023	450,00	Nacional	489	Zonas rurales, sector del banano
Egipto	2022	2 700,00	Nacional	5 048	Zonas rurales

⁵⁵ Por ejemplo, la Iniciativa de Comercio Sostenible (IDH) ha elaborado un proceso ([IDH Recognition Process for Living Wage Benchmark Methodologies](#)) para determinar las metodologías de estimación de los salarios vitales que cumplen ciertos criterios metodológicos, 2020.

⁵⁶ [WageMap](#) está formado por las siguientes iniciativas: Business for Social Responsibility (BSR), Living Wage Foundation, Living Wage For US, Loughborough University Centre for Research in Social Policy, NewForesight y WageIndicator Foundation.

País	Año	Salario mínimo (moneda nacional)	Notas sobre el salario mínimo	Salario vital (moneda nacional)	Notas sobre el salario vital
El Salvador	2022	243,46 – 365,00	Sector agrícola, Comercio minorista, servicios e industria	393 – 519	Zonas rurales y urbanas
Etiopía	2023	n/a	n. d.	14 611	Zonas urbanas, floricultura
Gabón	2022	80 000,00	Nacional	205 446 – 274 914	Zonas rurales y urbanas
Ghana	2023	322,40	Nacional, semana laboral de 40 horas	2 922	Periferias urbanas
Guatemala	2023	3 237,53	Sector agrícola, zona económica 2	3 659	Zonas rurales, sector cafetero y del banano
Honduras	2022	9 181,12 – 14 347,45	Sector agrícola, Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales	9 542	Zonas urbanas
India	2022	5 340,00	Nivel mínimo nacional	13 279 – 16 999	Zonas rurales
Indonesia***	2022	2 694 729,00	Promedio, salario provincial	8 107 632	Salario mínimo asiático
Jordania	2022	260,00	Nacional	361	Zonas urbanas
Kenya	2023	8 109,90	Trabajador no especializado	30 531 – 35 518	Zonas rurales y urbanas
Malawi	2019	25 012,00	Nacional, semana laboral de 48 horas	101 361	Zonas rurales, sector del té
México	2023	4 491,08	Nacional, salvo Zona Libre de la Frontera Norte	11 927 – 13 750	Zonas rurales, no metropolitanas
Marruecos	2022	2 193,62	Sector agrícola	2 445	Zonas rurales
Mozambique	2022	6 885,18	Nacional, ponderación sectorial	7 684	Zonas rurales
Nicaragua	2023	5 196,34	Sector agrícola	12 726 – 15 733	Zonas rurales y urbanas, sectores cafetero, del banano y manufacturero
Pakistán	2023	33 280,00	Trabajadores calificados (aplicable al sector tabacalero y varias industrias manufactureras)	39 938 – 58 600	Zonas rurales y urbanas, sectores manufacturero y tabacalero
Panamá	2023	326,31	Sueldo mínimo sectorial, agricultura	610	Zonas rurales
Perú	2023	1 025,00	Nacional	1 960	Zonas rurales
Filipinas	2023	10 062,00	Promedio, salario regional	16 944	Zonas rurales
Rwanda	2022	2 600,00	Nacional	174 290	Zonas rurales

País	Año	Salario mínimo (moneda nacional)	Notas sobre el salario mínimo	Salario vital (moneda nacional)	Notas sobre el salario vital
Sudáfrica [†]	2021	4 229,55	Nacional, semana laboral de 45 horas	7 911	Nacional
Sri Lanka	2022	12 500,00	Nacional	84 231	Zonas urbanas
República Dominicana	2023	13 685 – 24 150	Microempresas, grandes empresas	27 209 – 36 943	Zonas rurales y urbanas
República Unida de Tanzania	2023	120 000,00	Sueldo mínimo salarial, trabajadores domésticos	342 926 – 462 868	Zonas rurales y urbanas
Tailandia	2023	8 840,00	Promedio provincial, semana laboral de 48 horas	14 235	Zonas urbanas
Túnez	2020	429,31	Sector agrícola	695	Zonas rurales
Türkiye	2021	2 826,00	Nacional	4 954	Zonas urbanas
Uganda	2023	6 000,00	Nacional	848 837	Zonas rurales, floricultura
Viet Nam	2018	3 310 000,00	Promedio, salario regional	2 250 000 – 7 593 000	Nacional, familia de uno, familia de cuatro
Zambia	2023	2 313,00	Trabajadores en general	2 726	Zonas rurales

Fuentes: Para los salarios mínimos, los valores han sido extraídos de las respectivas entidades nacionales; para los salarios vitales, * Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos del Brasil (DIEESE), ** Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria, *** Asia Floor Wage Alliance, [†]Servicios de Investigaciones Laborales de Sudáfrica. El resto de las estimaciones corresponden a la Global Living Wage Coalition (GLWC). n. d.= no disponible.

2.4. Consideración de los principios fundamentales de la política salarial en la implementación de las iniciativas actuales sobre salarios vitales

76. Es importante saber cómo los principios fundamentales de la política salarial definidos en el capítulo 2 del presente informe se integran en todos estos esfuerzos por promover la aplicación de salarios vitales.

2.4.1. Consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos

77. El concepto de salario vital se refiere únicamente a las necesidades de los trabajadores y sus familias, y es frecuente que se haga abstracción de los factores económicos a la hora de implementar los salarios vitales. Después de examinarse las diversas definiciones del concepto de salario vital cabe observar que estas solo remiten a las necesidades de los trabajadores y de sus familias, pese a que la aplicación de este salario, en todos los planos, incluidos el sectorial y el nacional, también debería integrar factores económicos como la productividad y la capacidad de las empresas para pagar salarios vitales, o como las consecuencias de dichos factores en la competitividad y la rentabilidad de las empresas, el consumo y la demanda agregada, la generación de empleo y otros resultados del mercado de trabajo. Respecto a las cadenas de suministro, también entran en consideración factores económicos como la capacidad de los

proveedores para pagar salarios vitales, que a su vez depende de numerosos factores, como los precios abonados por los compradores y otras prácticas de compra, lo cual se reconoce cada vez más.

78. En realidad, apenas existen pruebas consolidadas de la implementación de salarios vitales, por lo que es difícil extraer conclusiones acerca de su eficacia y sus consecuencias económicas, e incluso identificar buenas prácticas. Suelen faltar mecanismos de seguimiento y evaluación para determinar la repercusión de estas iniciativas y los canales de transmisión utilizados para lograr sus objetivos. También existen pocos estudios sobre los efectos que el pago de salarios vitales puede tener en la productividad, los requisitos de desarrollo económico, o la consecución y el mantenimiento de un nivel de empleo elevado.

2.4.2. Empoderamiento de las instituciones nacionales y fortalecimiento del diálogo social

79. En la mayoría de los casos, el diálogo social y las consultas son insuficientes o brillan por su ausencia en la concepción y aplicación de las iniciativas sobre salarios vitales, o discurren al margen de los procesos de diálogo social establecidos, por lo que esas iniciativas pierden legitimidad y la adhesión de los actores nacionales. De hecho, definir los niveles salariales sin la participación de los agentes sociales locales y nacionales implica eludir la función reconocida de los interlocutores sociales nacionales; también desanima a los empleadores y a los trabajadores de afiliarse a sus organizaciones respectivas, así como de participar en las instituciones de diálogo social como, por ejemplo, las comisiones sobre el salario mínimo, y en la negociación colectiva. Ello significa que las iniciativas sobre salarios vitales pueden socavar el diálogo social sobre salarios fundamentado en datos empíricos, tal vez a excepción de la ACT, descrita más arriba.

2.4.3. Utilización de la información y las estadísticas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico

80. Existen múltiples estimaciones de salarios vitales, pero subsisten diferencias entre las metodologías, las fuentes de datos y los resultados correspondientes. La transparencia de la metodología, las suposiciones de base y los resultados disminuye cuando las metodologías y las estimaciones elaboradas por los proveedores comerciales no se ponen al alcance del público.
81. Cuando las estimaciones de los salarios vitales se elaboran sin la participación de los interlocutores sociales nacionales o al margen de los procesos de diálogo social establecidos, las partes interesadas locales tienen dificultades en reconocer su legitimidad. Antes bien, dichas estimaciones pueden percibirse como un mero sucedáneo tecnocrático del diálogo social, incluida la negociación colectiva, en lugar de ser un verdadero instrumento de información que permite promover un diálogo social fundamentado en datos empíricos. Cuando los Gobiernos nacionales y los interlocutores reconocen la autenticidad de los datos empíricos, estos pueden resultar eficaces para reforzar las instituciones nacionales encargadas de fijar los salarios, entre ellas, los sistemas de salarios mínimos.

2.4.4. Garantizar la igualdad de género y la no discriminación

82. En algunas iniciativas sobre salarios vitales se ha prestado especial atención al género como factor determinante de las condiciones salariales de las mujeres. En la hoja de ruta sobre los salarios vitales elaborada por la IDH se recomienda que las empresas desglosen los datos por géneros para observar sus progresos en relación con los salarios vitales ⁵⁷. De forma análoga, en

⁵⁷ IDH Roadmap on Living Wages Recommended Key Performance Indicators, 2021.

la matriz salarial de la IDH se reúnen datos por géneros y sobre el número de hombres y mujeres por categorías laborales ⁵⁸. La atención prestada al trabajo de cuidados no remunerado ⁵⁹ evidencia que, en muchos lugares, las familias con niños de corta edad y las familias monoparentales pueden ser vulnerables a la pobreza, incluso cuando las personas adultas que forman parte de esas familias perciben un salario vital, pues las necesidades de cuidado son considerables en comparación con los ingresos ⁶⁰. Es preciso centrarse específicamente en la situación de los hogares encabezados por mujeres solteras, cuyas necesidades tal vez no se tengan suficientemente en cuenta en el clásico enforque del salario vital familiar ⁶¹. Algunas de esas preocupaciones relacionadas con el género se tratan expresamente en varias metodologías sobre el salario vital, en particular, la metodología Anker ⁶².

2.4.5. Consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los bajos salarios

- 83.** Aunque las estimaciones de los salarios vitales proporcionan información, su capacidad explicativa es limitada y, con frecuencia, su puesta en práctica no atiende lo suficiente las circunstancias nacionales ni las causas fundamentales de los bajos salarios. Una estimación del salario vital solo tiene una capacidad explicativa limitada, porque deja sin respuesta la mayoría de las preguntas, como por qué son bajos los salarios de un país o una región determinados, y esas cuestiones no se abordan en las iniciativas sobre salarios vitales. Al poner en práctica esas iniciativas, se suele hacer abstracción del contexto económico nacional más general, que incluye parámetros como las cotas de informalidad laboral, la educación y el desarrollo de competencias, que influyen en los niveles salariales de un país.

⁵⁸ Matriz Salarial de IDH, 2020.

⁵⁹ OIT, *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, 2022.

⁶⁰ Christa Luginbühl, «Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains» (Clean Clothes Campaign y Public Eye, 2019).

⁶¹ Por ello, en la formulación del salario vital de la *Asia Floor Wage Alliance* (AFWA) se adopta una perspectiva centrada en las mujeres, utilizándose como referencia una familia con un único miembro perceptor de ingresos y una determinada ratio entre el miembro de la familia que percibe ingresos y las personas a su cargo, en la que se tiene en cuenta el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Véase AFWA, *Towards a Woman-Centred Living Wage Beyond Borders: The Asia Floor Wage Alliance's Methodology for Garment Workers*, 2023.

⁶² Sally Smith, Richard Anker y Martha Anker, *How gender is embedded in the Anker Methodology and an exploration of care work and living wage*, Anker Research Institute Working Paper Series núm. 9, 2023.

► 3. Promover la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT que informan los procesos de fijación de salarios

84. Aunque los salarios medios están aumentando en muchos países, las cotas de pobreza y de actividad informal siguen siendo altas en todo el mundo, y millones de trabajadores siguen ganando salarios que no bastan para cubrir sus necesidades y las de sus familias. Para hacer frente a esta situación es preciso atender las causas fundamentales de los bajos salarios y reforzar las instituciones y las políticas de fijación de salarios, medidas en que la OIT ya está participando. La heterogeneidad de las iniciativas sobre salarios vitales y la multiplicación de estas en todo el mundo vuelven necesario garantizar la convergencia de los principios de la OIT que informan los procesos de fijación de salarios, para que dichas iniciativas refuercen los principios de la OIT en lugar de socavarlos. Así, en el presente capítulo se presentan algunas pistas y reflexiones sobre cómo impulsar dicha convergencia.
85. El respeto de los principios de la Organización, que esta deriva de sus normas y de los acuerdos tripartitos sobre los temas pertinentes, redundaría en beneficio de las iniciativas sobre salarios vitales. Las pistas contempladas apuntan a satisfacer esta expectativa, además de tratar las preocupaciones que motivan las iniciativas sobre salarios vitales.
86. Las propuestas examinadas en este capítulo se incorporarán al programa de trabajo de la OIT sobre salarios, hoy en curso de ejecución. Las tareas que la OIT pudiera derivar de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, especialmente en lo relativo a los salarios vitales, deberían integrarse en el programa de trabajo de la OIT y vincularse al producto 6.2 «Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente» definido en el programa y presupuesto para 2024–2025, así como a las actividades sobre salarios previstas en el plan de acción sobre la protección de los trabajadores para el periodo 2023–2029, que el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2023 para dar curso a la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores.

3.1. Acordar una definición del concepto de «salarios vitales»

87. Un primer paso para aclarar la forma en que los salarios vitales podrían encajar en el contexto más amplio de las políticas salariales sería acordar una definición del concepto de «salarios vitales». A pesar de que la Constitución y diversas declaraciones de la OIT mencionadas en el capítulo 1 de este informe incluyen referencias a un «salario vital adecuado» y a un «salario mínimo vital», la Organización no ha definido todavía el concepto de «salarios vitales». Además, tampoco existe una definición mundialmente aceptada de lo que es un salario vital. La OIT estaría perfectamente capacitada, en virtud de su mandato, para elaborar una definición de ámbito internacional.
88. Para definir lo que se entiende por «salarios vitales» se propone rubricar la interpretación común (véase el capítulo 2) del concepto, que remite a un salario suficiente para asegurar a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decente. Sería más fácil hacer converger las iniciativas sobre salarios vitales con las medidas adoptadas por la OIT si esta utilizara la expresión «salario vital» en el sentido que esas iniciativas le atribuyen. Ello también permitiría guardar

conformidad con el tenor original del artículo 41 de la Constitución de la OIT ⁶³, que contempla «[e]l pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país».

89. En vista de cuanto antecede, la OIT podría definir el salario vital con base en los elementos que ya figuran en las definiciones del salario vital más ampliamente utilizadas y aceptadas (véase el capítulo 2). El primer elemento constitutivo podría ser «un nivel salarial, pagadero como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo, que sea suficiente para asegurar a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida digno».
90. Aclarar que el concepto de salario vital se refiere a las necesidades de los trabajadores y de sus familias no implica que deban relegarse los factores económicos a un segundo plano a la hora de fijar los salarios. Como se señala en el capítulo 1, tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias como los factores económicos es un principio fundamental en la fijación de salarios.
91. El Convenio núm. 95 dispone que «el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar».
92. Las horas normales de trabajo se definen como el trabajo a tiempo completo, con exclusión de las horas extraordinarias. A este respecto, quizás convenga recordar que el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), contempla una combinación de dos principios, de ocho horas por día y 48 horas por semana con respecto a las horas normales. El Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) promueve la semana de trabajo de 40 horas.
93. Añadir una referencia al «tiempo» y al «país» —como en la última parte del antiguo artículo 41 de la Constitución de la OIT antes mencionado («tal como se comprende en su tiempo y en su país») — podría resultar útil para aclarar dos aspectos importantes. En primer lugar, que lo que se considera como un salario vital puede variar con el tiempo. En efecto, a medida que los países se desarrollan, los niveles de vida mejoran y las necesidades de la gente pueden cambiar. En segundo lugar, que un salario vital debería enlazar con lo que la población de un país considera un «nivel de vida decente». Las necesidades que un salario vital debe cubrir pueden variar de un país a otro en función de los factores culturales, históricos e incluso medioambientales propios de cada uno de ellos. Esta referencia al «país» también pone de relieve la importancia de la participación de las instituciones nacionales y los interlocutores sociales en la estimación de los salarios vitales, lo cual se ajustaría a los principios fundamentales de la fijación de salarios que promueve la OIT (véase el capítulo 1) y contribuiría a recabar la participación de los principales actores nacionales en la determinación de salarios vitales.
94. Añadir la referencia al «tiempo» y al «país» al primer elemento de la definición antes mencionada daría lugar a la siguiente propuesta:

«Un nivel salarial, pagadero como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo, que sea suficiente para asegurar a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decente, tal como se comprende en su tiempo y en su país».
95. Esta definición ni indica ni predetermina los parámetros que deberían utilizarse para calcular las estimaciones de los salarios vitales.

⁶³ El artículo 41 original fue sustituido posteriormente por el texto de la Declaración de Filadelfia de 1946.

3.2. Reforzar la base empírica para la fijación de salarios

96. Las evidencias empíricas relativas a los salarios vitales pueden aportar información útil, pero deberían entenderse en el contexto más amplio de la fijación de salarios adecuados y asociarse a los datos sobre factores económicos, como la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener altos cotas de empleo. Interesaría disponer de estimaciones más exactas de los salarios vitales y de los factores económicos para fundamentar los procesos de fijación de salarios y permitir a las instituciones competentes decidir con conocimiento de causa. En particular, esas estimaciones podrían contribuir a la fijación de salarios mínimos legales más adecuados, ser utilizadas por las partes en la negociación colectiva y basar los debates y las iniciativas sobre salarios vitales en las cadenas de suministro en una comprensión más cabal de las realidades de cada país.

3.2.1. Posibilidad de una metodología consensuada de manera tripartita para estimar los salarios vitales

97. Para desarrollar la base empírica sobre los salarios vitales, la OIT podría elaborar una metodología consensuada de manera tripartita. Concretamente, se propone evaluar hasta qué punto sería posible seguir probando y fortaleciendo la metodología hoy utilizada por la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, según se señala en el capítulo 1 (véase el recuadro 1), para después someter los resultados a un proceso de examen tripartito entre pares. Acto seguido, las instituciones nacionales podrían utilizar y aplicar esa metodología en colaboración con las oficinas nacionales de estadística, con o sin la asistencia técnica de la OIT. Ello significa que los Miembros de la OIT podrían utilizar la metodología de la Organización, en consulta con los interlocutores sociales, para elaborar sus propias estimaciones de los salarios vitales tal como se comprenden en su tiempo y en su país, y compararlas con los salarios vigentes. La metodología de la OIT consensuada de manera tripartita reforzaría la base empírica disponible para fijar los salarios tomando en consideración los factores económicos, incluso mediante mecanismos legales o la negociación colectiva, y podría utilizarse en esa negociación colectiva para fijar salarios superiores al nivel mínimo ⁶⁴. También podría reforzar la participación de las instituciones nacionales y de los interlocutores sociales en el debate sobre los salarios vitales.
98. Esta metodología de la OIT debería cumplir una serie de requisitos necesarios para realizar cualquier estimación de los salarios vitales.
- a) Medición de las necesidades de los trabajadores y de sus familias. La metodología debería analizar el costo de vida de una familia representativa en una región o un contexto determinado, teniendo en cuenta la importancia de una buena nutrición, una vivienda digna, educación para los menores, una atención sanitaria adecuada y otros factores esenciales.
 - b) Disponibilidad pública. Algunas entidades elaboran las referencias para su venta, por lo que los empleadores y los trabajadores de los países productores no pueden acceder a ellas libremente. Las estimaciones de los salarios vitales deberían ser públicas.
 - c) Transparencia. Los componentes y la metodología empleados para estimar las necesidades y el costo de vida deberían ser transparentes, claros, completos y reproducibles. Debería indicarse claramente el número supuesto de asalariados.

⁶⁴ La Recomendación núm. 163 reconoce la importancia del acceso a la información para la eficacia de la negociación colectiva. El párrafo 7, 1) prevé lo siguiente: «En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa».

- d) Consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se debería consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las estimaciones de los salarios vitales y promover la participación de dichas organizaciones en la elaboración de esas estimaciones.
 - e) Solidez de los datos. Los datos deberían ser lo más representativos posible y la metodología de recopilación de datos debería ser transparente.
 - f) Indicación de si las estimaciones de los salarios vitales son brutas o netas. Por ejemplo, las cotizaciones a la seguridad social se deducen del salario bruto de los trabajadores. Por tanto, debería indicarse claramente si la estimación del salario vital equivale al salario neto requerido para subvenir a las necesidades de los trabajadores y de sus familias o si también incluye elementos como las cotizaciones a la seguridad social.
 - g) Reajustes. Las estimaciones de los salarios vitales deberían reajustarse periódicamente para reflejar los cambios experimentados por el costo de vida. Además, es fundamental tener presente que las necesidades de los trabajadores y de sus familias evolucionan de manera constante y pueden cambiar con el desarrollo y el crecimiento de las economías.
 - h) Control de la calidad. Convendría indicar si las metodologías o determinadas estimaciones han sido objeto de un examen técnico entre pares o se han sometido a algún proceso de validación concreto.
- 99.** Si bien es cierto que las estimaciones de los salarios vitales pueden servir para fundamentar los procesos de fijación de los salarios, no deberían considerarse vinculantes, sino como un elemento adicional que puede influir en la fijación de los salarios. Como ya se ha mencionado, los salarios mínimos deberían fijarse atendiendo a las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como a los factores económicos. Además, la negociación colectiva es un proceso de carácter voluntario, que implica la autonomía de las partes. Sin embargo, las estimaciones de los salarios vitales pueden constituir una referencia para adecuar los salarios a lo largo del tiempo, por ejemplo, introduciendo reajustes graduales de los salarios mínimos tomando cuenta de los factores económicos.
- 100.** Como ocurre con cualquier otro tema objeto del diálogo social, las estimaciones de los salarios vitales no pueden reducirse al resultado prescrito de un proceso de diálogo social, ni adelantarse al resultado de un proceso de negociación colectiva. Sin embargo, la negociación colectiva puede servir para tomar en consideración las características de las empresas, los sectores, las regiones o los países, amén de contextualizar los parámetros relativos a los salarios vitales y propiciar así a unas negociaciones basadas en datos empíricos.

3.2.2. Elaboración de un compendio de factores económicos para la fijación de los salarios

- 101.** La OIT también podría elaborar, paralelamente, un compendio de factores económicos que cabría considerar junto a las necesidades de los trabajadores y de sus familias a la hora de fijar los salarios. En la práctica, en todo el mundo se están utilizando múltiples indicadores económicos distintos en los procesos de fijación de salarios, entre otros: diferentes medidas de la productividad, el valor añadido y los índices de competitividad; el PIB o el PIB per cápita; diferentes tipos de medidas de la inflación; la relación entre el salario mínimo y la mediana salarial, y métodos diversos para simular el impacto posible de los salarios mínimos en distintas variables económicas y de empleo (véase asimismo el capítulo 1). Sin embargo, la OIT no ha publicado recientemente ningún compendio de indicadores económicos —ni de las fuentes de información necesarias para calcularlos— ni indicado cómo estos han de interpretarse y usarse. La función y el uso de encuestas de empresas también pueden contemplarse en este contexto.

La elaboración de tal compendio ayudaría a los Gobiernos y/o a los interlocutores sociales a examinar los factores económicos que deben considerarse al fijar los salarios, así como la disponibilidad de los datos.

- 102.** También es esencial tener en cuenta los factores económicos para poder abonar remuneraciones superiores a las estimaciones de los salarios vitales. Si bien implantar al menos un salario vital para todos los asalariados podría ser una etapa decisiva en la política salarial y el desarrollo económico, no debería considerarse el objetivo final. Pagar «solamente» un salario vital cuando los factores económicos permiten una remuneración más alta no se ajustaría al principio, enunciado en la Declaración de Filadelfia de promover «en materia de salarios y ganancias [...], medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso». Cuando los factores económicos lo permitan, la negociación salarial u otros mecanismos podrán dar lugar a la fijación de remuneraciones superiores al salario vital, y garantizar así, a todos, una justa redistribución de los frutos del progreso.

3.3. Elaboración de orientaciones técnicas de la OIT sobre la cuestión de los salarios vitales, de conformidad con los principios de la OIT en materia salarial

- 103.** La OIT podría facilitar orientaciones sobre la cuestión del salario vital, de conformidad con los principios de la Organización en materia salarial, a los mandantes y a las organizaciones que soliciten el asesoramiento de la Oficina. Según se apuntó en el capítulo 2 del presente informe, existen muchas iniciativas para fomentar la aplicación de salarios vitales. A fin de promover la convergencia de esas iniciativas con los principios acordados de manera tripartita en el seno de la OIT, se propone que esta elabore orientaciones sobre la cuestión del salario vital y las facilite a los mandantes y a las organizaciones que soliciten el asesoramiento de la Oficina. Dichas orientaciones tendrían por objeto apoyar a los mandantes en la aplicación de las definiciones y los principios de la OIT en materia de salarios, en particular en el contexto de las cadenas de suministro, en el que pueden surgir complejidades añadidas. Las orientaciones propuestas incluirían, entre otras cosas, la identificación de una estimación del salario vital a través del diálogo social, el análisis de las causas fundamentales de los factores que pueden impedir a las empresas pagar salarios que estén a la altura del salario vital, y las funciones y responsabilidades de los mandantes tripartitos y las empresas en la determinación e implementación de los salarios vitales.
- 104.** Las directrices de la OIT podrían abarcar los ámbitos indicados a continuación.
- a) Un estudio de los datos salariales. Este ejercicio podría incluir un análisis de los salarios medios y los salarios medianos; los niveles de productividad laboral, así como la relación entre los salarios medios y la productividad; la distribución de los salarios entre hombres y mujeres; las brechas salariales entre los distintos colectivos de trabajadores; la evolución de la desigualdad salarial entre los trabajadores con salarios altos, medios y bajos; la distribución de los salarios por sectores y ocupaciones, incluidos los sectores público y privado, y las tendencias observadas en la participación del ingreso del trabajo.
 - b) Un estudio de las políticas y los procesos de fijación de salarios. Este ejercicio podría incluir un análisis de las siguientes consideraciones: la idoneidad de los salarios mínimos en virtud

de los principios consagrados en el Convenio núm. 131⁶⁵, en particular, la eficacia de los mecanismos de consulta con los interlocutores sociales; el grado de cobertura de la negociación colectiva y los diferentes tipos de estructuras salariales y de composición de los salarios que se negocian en los convenios colectivos; la coherencia de los sistemas de remuneración en los sectores público y privado; las políticas de igualdad salarial y los factores subyacentes que inciden en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y la idoneidad de los sistemas de inspección del trabajo para promover el cumplimiento. Los resultados de estos estudios de las tendencias salariales, las políticas salariales y las instituciones encargadas de fijar los salarios podrían difundirse por diferentes canales y soportes a fin de sustentar las políticas salariales y sensibilizar a los diferentes actores, incluidos los interlocutores sociales.

- c) Orientaciones sobre la estimación de los salarios vitales. Según se vio en el capítulo 2, las estimaciones de los salarios vitales pueden proceder de muchas fuentes. Según la propuesta formulada en el presente capítulo, la OIT podría elaborar una metodología consensuada de manera tripartita para la estimación de los salarios vitales, la cual podría ser utilizada por las instituciones nacionales o por los interlocutores sociales a fin de realizar sus propias estimaciones, con o sin la asistencia técnica de la OIT. Además, la OIT se encargaría de que las estimaciones de los salarios vitales elaboradas por otras entidades se ajustasen a los criterios señalados en el presente capítulo, incluida la importancia del diálogo social.
- d) Orientaciones sobre los factores económicos. Una vez acordada una estimación sólida del salario vital que responda a las necesidades de los trabajadores y sus familias y al costo de vida local, los salarios existentes podrían compararse con la estimación realizada. Cuando esos salarios sean inferiores al salario vital estimado, las causas de ese bajo nivel deberían analizarse a la luz de los factores económicos, entre los que pueden figurar una productividad escasa y otras restricciones que inhiben la capacidad de las empresas para pagar salarios vitales. También podrían evaluarse las consecuencias que la introducción de los salarios vitales podría tener en la economía nacional, para lo cual se requerirían la colaboración y la participación de los interlocutores sociales.
- e) Identificación de los factores macroeconómicos, los marcos institucionales y las políticas que podrían apoyar y propiciar un incremento de los salarios. También se debe tener presente que, en general, el nivel salarial de un país depende en gran medida de un conjunto más amplio de factores y políticas macroeconómicas e institucionales, y que las posibles mejoras de las políticas salariales deben ser social y económicamente sostenibles en ese contexto. A este respecto, existe una serie de políticas que requieren especial atención. Sin ánimo de ser exhaustivos, valga destacar las siguientes: los marcos normativos y de políticas que propugnan la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; las políticas macroeconómicas de fomento del empleo que fomentan la demanda agregada, la inversión productiva y la transformación estructural; las políticas de empleo que tienen por objeto contribuir a la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido; la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles y de políticas que fomenten el crecimiento de la productividad, determinantes de la capacidad de las empresas para pagar salarios más elevados; las estrategias de apoyo para la transición a la formalidad, que también es una condición necesaria para el desarrollo de empresas

⁶⁵ En concreto, el ámbito de aplicación, la periodicidad con que se introducen reajustes del salario mínimo, la adecuación y los criterios subyacentes utilizados para determinar el nivel del salario o salarios mínimos —en particular, si se tienen en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos— y las medidas adoptadas para velar por la aplicación efectiva de los salarios mínimos.

productivas y sostenibles y para que los trabajadores tengan acceso a una protección laboral y social adecuada, y el fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento a fin de garantizar la aplicación efectiva de la legislación en materia salarial, incluidos los convenios colectivos.

- f) Identificación, mediante el diálogo social, de posibles maneras de mejorar las políticas salariales y de perfeccionar los procesos de fijación de salarios. Según las pautas antes indicadas, cabría organizar diálogos con el objetivo de definir medidas para perfeccionar las políticas salariales y las instituciones encargadas de fijar los salarios, incluidas medidas para promover la negociación colectiva voluntaria en todos los niveles apropiados, tanto del sector privado como del sector público ⁶⁶. En las orientaciones de la OIT se subrayaría la importante función del diálogo social —tanto en forma de negociación colectiva como de diálogo social tripartito— para resolver las dificultades que plantea la aplicación efectiva de salarios vitales. Ese diálogo permitiría definir tanto el papel como las responsabilidades de todas las partes implicadas, incluidos los Gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas, y valorar la adopción de medidas y acciones para hacer posible el pago de salarios vitales. Las orientaciones también incluirían propuestas para la adopción de un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas acordadas.

- 105.** Dada la complejidad de lograr la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios, factores y parámetros de la OIT, podría resultar útil desarrollar también herramientas de formación. Cabría elaborar materiales de formación e impartir cursos para complementar las orientaciones. Además, se podría preparar un programa de asistencia técnica para ayudar a los mandantes que participen en la puesta a prueba, el desarrollo y/o la aplicación de las orientaciones.

3.4. Conclusiones

- 106.** En el último decenio, la OIT ha estado prestando asistencia técnica sobre las políticas salariales en muchos países, fuera cual fuere su nivel de desarrollo económico. Se calcula que, cada bienio, la Oficina ha prestado apoyo a sus mandantes en unos 15 a 20 países de todas las regiones, tanto en economías en desarrollo como en economías emergentes y desarrolladas, para ayudarles a mejorar sus políticas salariales y los procesos de fijación de salarios. La capacidad de la OIT para prestar asesoramiento técnico se ha visto reforzada por el desarrollo de productos de divulgación de conocimientos, como son el Informe Mundial sobre Salarios, informe de referencia de la OIT que desde 2008 se publica cada dos años en varios idiomas, y la correspondiente base de datos salariales.
- 107.** El asesoramiento técnico de la OIT se sustenta en las vigentes normas internacionales del trabajo sobre salarios, entre las que figuran las normas relativas a la fijación de salarios mínimos (los Convenios núms. 26 y 131); las normas fundamentales relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva (los Convenios núms. 87 y 98), a la igualdad de remuneración (Convenio núm. 100) y a la no discriminación (Convenio núm. 111), y las normas relativas a la negociación colectiva (Convenio núm. 154), a la protección del salario (Convenio núm. 95) y a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (Convenio núm. 173). También la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contiene orientaciones sobre los salarios.
- 108.** Con su asesoramiento técnico, que se fundamenta en las normas internacionales del trabajo, la OIT ha promovido algunos de los principios esenciales de la política salarial, en particular:
- la importancia de tomar en consideración tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias como los factores económicos;

⁶⁶ Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, 2018.

- el empoderamiento de las instituciones nacionales y el fortalecimiento del diálogo social;
- el uso de información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico;
- la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, y
- la consideración de las circunstancias nacionales, incluidos los factores macroeconómicos, y el tratamiento de las causas fundamentales de los salarios bajos, como la productividad baja o la informalidad laboral.

- 109.** Las iniciativas elaboradas en los últimos años en todo el mundo con objeto de promover salarios vitales no suelen reflejar estos principios básicos de la política salarial de la OIT. De hecho, el diálogo social suele quedar relegado a segundo plano en dichas iniciativas, en las que casi nunca se tienen en cuenta los factores económicos ni las causas fundamentales de los salarios bajos, y que a menudo están desconectadas de los marcos nacionales en materia de política salarial. Además, muchas de las diversas estimaciones de los salarios vitales se elaboran y utilizan sin consultar a los Gobiernos ni a los interlocutores sociales a escala nacional.
- 110.** Existe la expectativa firme y creciente de que la OIT, en cuanto principal organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones laborales y salariales, desempeñe una función esencial en el debate relativo a los salarios vitales. Sin embargo, la OIT aún no ha podido cumplirla. Es verdad que en su Constitución se destaca el concepto de salario vital, pero este nunca ha sido objeto de un acuerdo tripartito, como tampoco lo han sido las medidas necesarias para implantar el concepto de conformidad con los principios, factores y parámetros que la OIT promueve en materia de política salarial. Esta situación mengua la capacidad de la OIT para influir en las iniciativas sobre salarios vitales y debilita su función como principal organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones salariales. Por esta razón, garantizar la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de política salarial de la OIT equivale a reforzar el liderazgo mundial de la Organización en el ámbito de las políticas salariales, especialmente en relación con los salarios vitales.
- 111.** En el informe presentado para fundamentar los debates de esta reunión se someten algunas propuestas a la consideración de los expertos con miras a reforzar el papel de la OIT en materia de política salarial, especialmente respecto a los salarios vitales. Una de ellas se refiere a la adopción de una definición del concepto de «salario vital» acuñada por la OIT. Otras propuestas, que se presentan en el capítulo 3, apuntan al fortalecimiento de la base empírica relativa a los salarios vitales y los factores económicos, y a la elaboración de orientaciones técnicas de la OIT sobre salarios vitales de conformidad con los principios de la Organización en materia salarial.