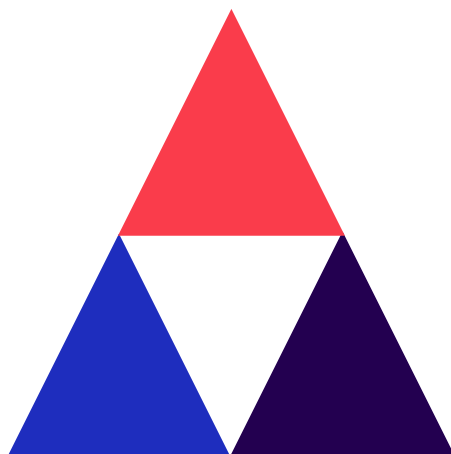




► Actas resumidas de las labores

Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales

(Ginebra, 19– 23 de febrero de 2024)



Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Ginebra, 2024

► Índice

	Página
Introducción	3
Discursos de apertura	5
Discusión general.....	8
Punto 1: ¿Cuáles son los principios e instituciones clave de los procesos de fijación de salarios, así como los factores y parámetros que deben 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?	8
Punto 2: ¿Cuál sería una definición adecuada de salario vital dentro de los procesos más amplios de fijación de salarios? ¿Cuáles son los principios en los que deberían basarse las metodologías para calcular y ajustar las estimaciones del salario vital?	12
Punto 3: ¿Cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de las actuales iniciativas sobre salarios vitales y, en vista de esto, cuáles son los principios clave que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales? Desde la perspectiva de la OIT, ¿cómo podría operacionalizarse el concepto de salario vital dentro del proceso más amplio de fijación de salarios?	17
Punto 4: ¿Cómo podría la OIT prestar un apoyo adicional a sus mandantes y consolidar su liderazgo mundial en el ámbito de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales?.....	25
Examen del proyecto de conclusiones.....	32
Observaciones finales	85
Anexo 1. Conclusiones	86
Anexo 2. Lista de participantes	96

Actas resumidas de las labores

Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales

► Introducción

1. Según las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores¹, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023), la OIT debería contribuir a «la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como a 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, hacer una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;».
2. En su 349.ª reunión (noviembre de 2023), el Consejo de Administración aprobó «la celebración de una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en el primer trimestre de 2024, en el marco del plan de acción»². En la misma reunión, el Consejo de Administración aprobó también las fechas, la composición y el orden del día de la Reunión de expertos.
3. La Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, se celebró en Ginebra del 19 al 23 de febrero de 2024. Estuvo integrada por ocho expertos designados por los Gobiernos, ocho expertos designados por el Grupo de los Empleadores y ocho expertos designados por el Grupo de los Trabajadores. Algunos de los expertos estuvieron acompañados por consejeros técnicos. La Reunión estuvo presidida por una presidenta independiente, la Sra. Nathalie Cely (Ecuador). Los Vicepresidentes fueron el Sr. Matthias Thorns (experto empleador, Samsung), el Sr. Plamen Dimitrov (experto trabajador, Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria) y la Sra. Charlotte Bernhard (experta gubernamental, Países Bajos). También asistieron observadores gubernamentales de 36 Estados Miembros y representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Además, representantes de organizaciones intergubernamentales e internacionales no gubernamentales asistieron a la Reunión en calidad de observadores.
4. En cuanto a la composición de la Reunión por género, el 32 por ciento de los miembros de la Mesa de la Reunión, expertos y consejeros técnicos eran mujeres. Desglosados por grupos, el 26 por ciento de los empleadores, el 33 por ciento de los trabajadores y el 33 por ciento de los expertos y de los consejeros técnicos gubernamentales eran mujeres. En el caso de los observadores de Gobiernos, organizaciones internacionales oficiales y organizaciones internacionales no gubernamentales, el 65,3 por ciento eran mujeres.
5. Manuela Tomei, Subdirectora General del Nodo de Gobernanza, Derechos y Diálogo de la OIT, destacó que, más de 100 años después de la creación de la OIT, los salarios seguían demasiado bajos para que millones de hombres y mujeres pudiesen permitirse un nivel de vida digno para ellos y sus familias.

¹ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo](#), ILC.111/Resolución IV, párr. 24,j).

² Se trata del plan de acción sobre la protección de los trabajadores para el período 2023- 2029 establecido en: OIT, [Cuestiones derivadas de las labores de la 111.ª reunión \(2023\) de la Conferencia Internacional del Trabajo](#), GB.349/INS/3/2.

Aunque las razones eran múltiples y no había soluciones sencillas, era fundamental hacer más si el objetivo era luchar por la justicia social. En los últimos años, el tema de los salarios vitales había vuelto a la agenda mundial y la Oficina había recibido muchas peticiones al respecto de diferentes agentes. Dado que la OIT era la única institución de las Naciones Unidas que reunía a trabajadores, empleadores y Gobiernos, con un mandato sobre cuestiones laborales y salariales, había grandes expectativas de que la Oficina desempeñara un papel destacado en el debate sobre los salarios vitales. La OIT estaba bien situada para asumir esa responsabilidad, ya que la cuestión de los salarios figuraba en su Constitución, en varias Declaraciones y en diversas normas internacionales del trabajo. Además, a través de su asistencia técnica a los Estados Miembros, la OIT había reunido sólidos conocimientos y experiencia práctica sobre una amplia gama de políticas salariales. El objetivo de la Reunión de expertos era definir las orientaciones de la OIT sobre la cuestión de los salarios vitales, que deberían anclarse en el conjunto más amplio de las políticas salariales y operacionalizarse de forma coherente con los principios contenidos en las normas del trabajo de la OIT.

6. La Presidenta, Sra. Nathalie Cely, subrayó la importancia de contar con unas políticas salariales adecuadas, que incluyesen salarios vitales, en un contexto en el que la crisis del costo de la vida estaba provocando pérdidas considerables en los salarios reales de los trabajadores y sus familias, especialmente entre los hogares con ingresos más bajos. Estas circunstancias habían dado lugar a una creciente demanda para que la OIT desempeñase un papel protagonista en el debate sobre las políticas salariales y los salarios vitales. La fijación de salarios adecuados era un mecanismo esencial para promover un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias, garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad de las empresas que creaban los puestos de trabajo para estos trabajadores. Se necesitaban instituciones del trabajo sólidas para contribuir a este objetivo. Alcanzar un acuerdo en la discusión serviría de base extraordinaria para el apoyo técnico que la OIT podría prestar en el futuro a sus Estados Miembros en materia de políticas salariales, incluidas las relativas a los salarios vitales.
7. La Secretaria General de la Reunión, Sra. Sukti Dasgupta, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, señaló que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se afirmaba que «la paz universal y duradera sólo puede basarse en la justicia social», por lo que se instaba a una mejora urgente de las condiciones de trabajo, incluida la «garantía de un salario vital adecuado». Tras la Segunda Guerra Mundial, la Declaración de Filadelfia, adoptada y anexada a la Constitución de la OIT, reclamaba «adoptar, en materia de salarios ..., 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». A pesar de estas inclusiones, la OIT no contaba con una definición de «salario vital», ni con orientaciones tripartitas sobre cómo deberían operacionalizarse los salarios vitales. Si bien constituía todo un reto, la Reunión tenía la oportunidad histórica de lograr estos objetivos.
8. El informe de referencia preparado para la Reunión³ (en lo sucesivo, «el informe de referencia») proporcionaba información sobre las políticas salariales, incluyendo la cuestión de los salarios vitales, situándola en el contexto más amplio de las políticas salariales y las prácticas de fijación de salarios. En el capítulo 1 se presentaban los convenios relacionados con los salarios adoptados por la OIT y se utilizaban para desarrollar una serie de principios que debían tenerse en cuenta en la determinación de los salarios. En el capítulo 2 se hacía un repaso del creciente número de iniciativas sobre salarios vitales tanto a nivel nacional como en las cadenas mundiales de suministro, incluidas las metodologías

³ OIT, [Políticas salariales, incluidos los salarios vitales](#), MEWPLW/2024 (2024).

para estimar los salarios vitales. Aunque habían contribuido a impulsar la agenda del salario vital, estas iniciativas no siempre habían estado en consonancia con los principios de la OIT, especialmente respecto de la importancia otorgada al diálogo social. En el capítulo 3 se formulaban varias propuestas para reforzar el papel de la OIT en la cuestión de los salarios vitales, entre ellas: i) una propuesta para que existiese una definición de la OIT de «salarios vitales»; ii) una serie de requisitos que debía cumplir cualquier metodología de estimación de los salarios vitales; iii) la elaboración de un compendio de factores económicos para la fijación de los salarios, y iv) la elaboración de orientaciones técnicas y materiales de formación.

► Discursos de apertura

9. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, subrayó la importancia de la Reunión para reafirmar el papel de liderazgo de la OIT en la cuestión de los salarios, incluido el concepto de salarios vitales. Destacó la oportunidad de promover tanto el papel de los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios como la coherencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios.
10. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), se adoptó para llevar a la práctica la referencia a un «salario mínimo vital» que aparecía en la Declaración de Filadelfia. El éxito de este Convenio radicaba en que abordaba los dos pilares necesarios de un proceso de fijación de salarios: La consideración i) de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y de ii) los factores económicos. Estos dos pilares también se plasmaban en la noción de salario mínimo adecuado, que proporcionaba un concepto claro, equilibrado, realista y aplicable para el cálculo de salarios mínimos y su operacionalización a escala nacional. Este concepto se reafirmaba en la Declaración del Centenario de la OIT (2019). Unas políticas salariales sostenibles y aplicables deben equilibrar las necesidades de los trabajadores y sus familias con los factores económicos, ya que descuidar uno de los dos pilares convertiría a estas políticas salariales en ineficaces. Aunque varios elementos, como la ralentización del crecimiento económico, las interrupciones de las cadenas de suministro, las brechas de productividad, las barreras comerciales y los altos niveles de inflación y de informalidad, habían afectado a los salarios en los últimos años, ello no debería ensombrecer la tendencia positiva y a largo plazo de los aumentos de los salarios reales. Las cifras recientes de la zona euro revelaban un crecimiento salarial constante a lo largo de 2023, que se esperaba alcanzase su punto máximo en 2024; mientras, las previsiones de los Estados Unidos de América anticipaban que los salarios reales iban camino de recuperarse totalmente de la inflación en el cuarto trimestre de 2024. El informe de referencia destacaba la necesidad de abordar las causas fundamentales de los bajos salarios, a saber, los bajos niveles de productividad y competitividad; la falta de un entorno propicio para las empresas sostenibles y la creación de empleo, y las altas cotas de informalidad. Un crecimiento salarial sostenido sólo era posible cuando la economía estuviese en expansión y la productividad media del trabajo aumentase.
11. El concepto de salario vital denota una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias. Este concepto y la estimación del coste de la vida no son nada nuevo, sino que representan uno de los dos pilares del Convenio núm. 131. La inclusión del término «salario» en el concepto de «salario vital» era, en última instancia, engañoso, ya que un «salario» debería determinarse tras la debida consideración de los dos pilares de fijación de salarios establecidos en el Convenio núm. 131, a saber, las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos. Sin embargo, los salarios vitales sólo tenían en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias - aunque

cualquier fijación salarial debe tener en cuenta, sin embargo, también el segundo pilar: los factores económicos -; por lo que la definición debía ser clara en este sentido. En la Reunión se debería llegar a un acuerdo para que la OIT desempeñase un papel de liderazgo a la hora de proporcionar principios fundamentales para la evaluación de los salarios vitales, establecer los principios fundamentales que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales, revisar la metodología de la OIT para calcular el costo de la vida y elaborar una metodología para evaluar los factores económicos.

12. El Vicepresidente trabajador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, señaló que el tema objeto de debate era el núcleo del mandato de la OIT contenido en el Tratado de Versalles de 1919, que establecía: «El pago a los obreros de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y el del país de que se trate». La injusticia, las penurias y las privaciones seguían provocando disturbios porque, entre otras cosas, los «trabajadores pobres» no tenían acceso a salarios vitales. Según el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2024* de la OIT,⁴ cerca de 241 millones de trabajadores vivían en una situación de pobreza extrema en 2023, por lo que la cuestión del salario vital era uno de los retos más urgentes en el mundo del trabajo.
13. Como se reconocía en la Declaración de Filadelfia (1944), la OIT tenía «la obligación solemne de fomentar, entre todas las naciones del mundo, [...] programas que permitan a 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». La disminución de la proporción del producto interior bruto (PIB) generada por el trabajo era un claro indicador de la incapacidad de distribuir equitativamente el progreso económico, y esto podría atribuirse a la disminución de la cobertura de la negociación colectiva y a la falta de intervención gubernamental en este sentido. Dado que existía un vínculo entre las desigualdades en la sociedad y el crecimiento económico, era necesaria una redistribución fiscal para colmar las brechas en el sistema de mercado y desarrollar y reforzar los bienes y servicios públicos. La disociación entre el aumento de la productividad y los salarios en muchos países había dado lugar a desigualdades cada vez mayores.
14. La Vicepresidenta gubernamental, hablando en nombre de los expertos designados por los Gobiernos, destacó la importancia del tema de los salarios vitales para mejorar la vida de millones de trabajadores en todo el mundo. Los salarios vitales eran el núcleo del desarrollo económico y eran esenciales para reducir la pobreza y garantizar una vida digna. La oradora alentó al Director General de la OIT a incluir el resultado de la Reunión de expertos en la Coalición Mundial para la Justicia Social. Debería alcanzarse un consenso sobre la definición de salario vital y sobre una metodología para estimarlo. También señaló la importancia de distinguir un salario vital de un salario mínimo, así como de centrar la Reunión de expertos en los salarios vitales.
15. El experto del Gobierno de los Estados Unidos señaló que, en consonancia con el objetivo del salario vital y su significado, uno de los principios de la «Good Jobs Initiative» de su Gobierno exigía que todos los trabajadores recibiesen un salario vital estable y predecible, así como que la remuneración fuese justa, transparente y equitativa y que los salarios aumentasen con las competencias y la experiencia.
16. La experta del Gobierno de los Países Bajos expuso el compromiso de su Gobierno de promover los salarios vitales como aspecto fundamental para reducir la pobreza, garantizar un trabajo decente para todos los trabajadores, promulgar políticas de conducta empresarial responsable y trabajar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Un salario vital era un derecho humano, basado en las

⁴OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*, 2024

necesidades de un trabajador asalariado y su familia, que constituía el mínimo indispensable y no debía impedir la fijación de salarios por encima de su nivel. La legislación actual y futura sobre diligencia debida daba un nuevo impulso a las empresas para que trabajasen por unos salarios vitales en sus cadenas de suministro. La OIT era la organización líder para la elaboración de una definición de salario vital acordada por consenso tripartito y para la provisión de parámetros con objeto de estimar y operacionalizar el concepto de salario vital.

17. Una observadora de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reconoció la importancia del concepto de salario vital para hacer frente al aumento de las desigualdades y la pobreza en el trabajo. Un examen llevado a cabo por su Organización había revelado grandes variaciones en los criterios de medición utilizados para fijar salarios vitales, lo que demostraba que existía margen para garantizar una mayor claridad, coherencia y transparencia en las metodologías de estimación de estos.
18. Un salario vital era más que una cifra, y ninguna de las opciones en que se basaba su cálculo debía considerarse puramente técnica. Cómo se identificaban y valoraban las necesidades básicas, qué tipos de familia se utilizaban en los cálculos, cómo se definían los modelos de trabajo y si se tenían en cuenta los ingresos no salariales eran factores que influían en las estimaciones del salario vital y que debían debatirse abiertamente. Además, la consecución de mejores salarios dependía de condiciones propicias más amplias, como el respeto de las normas del trabajo fundamentales, incluidas la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como de factores de productividad en sectores, países, cadenas de suministro y empresas concretos. Era necesaria una acción coordinada de las distintas partes interesadas, y era importante evaluar la adecuación de un salario vital en relación con su capacidad para proporcionar un nivel de vida «digno», teniendo en cuenta al mismo tiempo las políticas gubernamentales y las instituciones salariales. La colaboración y la transparencia a la hora de entender y hacer realidad los salarios vitales para lograr la erradicación de la pobreza y los objetivos de desarrollo humano revestían una importancia decisiva.
19. Una observadora del Pacto Mundial de las Naciones Unidas informó de que, con más de 20 000 empresas participantes, el Pacto era la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa, y sus miembros armonizaban sus operaciones y estrategias con diez principios suscritos por este que abarcaban los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. El Pacto había lanzado la iniciativa «Forward Faster», que retaba a las empresas a comprometerse públicamente con objetivos ambiciosos relacionados con cinco áreas temáticas (incluidos los salarios vitales) identificadas para acelerar el progreso en los 17 ODS. Las empresas que habían suscrito los objetivos del salario vital se habían comprometido a pagar un salario vital en sus propias operaciones y a trabajar con socios de la cadena de suministro, contratistas y partes interesadas clave en planes de acción conjuntos para proporcionar salarios vitales e ingresos vitales.
20. La oradora confiaba en que la Reunión contribuyese a los tres objetivos principales siguientes: en primer lugar, la elaboración una definición de salario vital que estuviese en consonancia con las normas de derechos humanos y se centrase en las necesidades de los trabajadores y sus personas a cargo, con una clara distinción entre la definición, que debía basarse en los principios de derechos humanos, y su operacionalización, teniendo en cuenta los factores económicos; en segundo lugar, la formulación de criterios acordados para metodologías de estimación de los salarios vitales basadas en los datos y transparentes y, en tercer lugar, la orientación a las empresas a través de una plantilla para una hoja de ruta de aplicación de los salarios vitales

► Discusión general

Punto 1: «¿Cuáles son los principios e instituciones clave de los procesos de fijación de salarios, así como los factores y parámetros que deben 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?»

21. El Vicepresidente empleador expresó el apoyo del Grupo de los Empleadores a los cinco principios fundamentales relativos a la fijación efectiva de salarios, y sus comentarios asociados, propuestos en el informe de referencia. En cuanto al primer principio, a saber, «consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos», insistió una vez más en la importancia de tomar en consideración estos dos pilares a la hora de fijar los salarios. Paralelamente al examen de la metodología para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias, era necesario disponer de una metodología adecuada para la identificación y evaluación de los factores económicos. Los resultados del proyecto en curso de la OIT «Fijación de salarios adecuados»⁵, que incluía actividades relacionadas con la prueba piloto de la metodología para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, deberían proporcionar a la Oficina una orientación basada en los datos para examinar la metodología de cálculo del costo de la vida. También era importante señalar que algunos de los elementos incluidos en la estimación del costo de la vida, como la atención de salud y la protección social, eran responsabilidad del Estado. La falta de intervenciones gubernamentales en la prestación de estos servicios básicos debería tenerse en cuenta en la metodología revisada de la OIT. Además, los gobiernos también tienen la responsabilidad de apoyar a los trabajadores en caso de que su productividad sea inferior a sus necesidades y a las de sus familias.
22. Respecto del segundo principio, «empoderamiento de las instituciones nacionales y fortalecimiento del diálogo social», afirmó que era importante garantizar que se preservasen y respetasen la autonomía y el papel fundamental de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El *Informe mundial sobre salarios 2020-2021* de la OIT⁶ aportaba pruebas de que, aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT fijaban los salarios mínimos previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o con su plena participación, tales consultas no siempre resultaban eficaces en la práctica. Seguía siendo prioritario aplicar y mejorar eficazmente estos mecanismos de consulta. En el marco de la promoción del diálogo social, destacó los distintos papeles que desempeñan los interlocutores sociales en materia salarial en función del contexto y las circunstancias nacionales, a saber: un papel consultivo en la evaluación y estimación tanto de las necesidades de los trabajadores y sus familias como de los factores económicos; su participación en el diálogo social tripartito para los procesos de fijación del salario mínimo; y su libre participación en las negociaciones salariales a través de la negociación colectiva. Señaló asimismo el papel central que desempeñaban los Gobiernos en la promoción de salarios adecuados y en el establecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles.
23. En cuanto al tercer principio, «utilización de la información y las estadísticas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico», era importante señalar que, aunque los datos y las estadísticas eran elementos centrales para adoptar un enfoque empírico a la hora de fijar el salario mínimo, en

⁵ OIT, «Fijación de salarios adecuados».

⁶ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempo de la COVID-19*.

muchos países las oficinas nacionales de estadística carecían de recursos suficientes y no se disponía de datos oportunos. La Oficina debería seguir desarrollando sus capacidades para apoyar a los mandantes, de modo que dispusiesen de los datos necesarios para permitir una fijación y un seguimiento eficaces y adecuados de los salarios mínimos.

24. Y, por último, sobre el quinto principio, a saber, «consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los bajos salarios», se señaló que era importante subrayar que no existía una solución única para todos los procesos de fijación de salarios, y que era necesario un enfoque exhaustivo para abordar la cuestión y atajar las causas fundamentales de los bajos salarios, entre los que se incluían: baja productividad; servicios públicos esenciales deficientes, como educación, sanidad, transporte, asistencia sanitaria, etc.; altos niveles de informalidad; inspecciones de trabajo con escasos recursos; ajustes ineficaces de los salarios mínimos existentes; mecanismos ineficaces de consulta salarial, y oficinas de estadística con escasos recursos y falta de datos salariales. También subrayó el hecho de que las conclusiones deberían reflejar la siguiente cita del informe de referencia: "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".
25. Era necesario colaborar de forma constructiva para reforzar los sistemas existentes de fijación de salarios, con el fin de garantizar que se tuviesen en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, de forma que se determinasen salarios que permitiesen un nivel de vida digno. Aunque el Grupo de los Empleadores se mostraba dispuesto a entablar un debate centrado en los principios en materia de políticas salariales, incluidos los salarios vitales, la Reunión no debería ser el foro para un debate en profundidad sobre los indicadores o parámetros de una metodología de estimación de los salarios vitales, ya que este ejercicio debería realizarse como seguimiento de la Reunión mediante la colaboración entre los representantes tripartitos.
26. El Vicepresidente trabajador señaló que los principios rectores y los derechos relativos a la fijación de salarios deberían ser la libertad de asociación, la equidad y la no discriminación, la negociación colectiva de buena fe respaldada por un enfoque empírico, y la participación de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Para ajustarse a las normas de la OIT, era necesario que las prácticas de fijación de salarios respetasen estos principios y aspirasen a un nivel salarial que cubriese las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como su desarrollo material y personal, para permitirles vivir con dignidad. La libertad de asociación y la negociación colectiva eran especialmente importantes para garantizar una distribución equitativa de los ingresos.
27. Refiriéndose al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), recordó que esta norma se adoptó en respuesta a la necesidad de proteger a los trabajadores allí donde la negociación colectiva no estaba debidamente regulada o no existía, destacando el vínculo histórico entre salarios vitales adecuados y negociación colectiva. Aunque existían salarios mínimos en cerca del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT, 57 millones de trabajadores asalariados seguían sin estar cubiertos por un salario mínimo. En muchos casos, los salarios mínimos significaban vivir en la pobreza y trabajar muchas horas extraordinarias; de ahí la necesidad de contar con salarios vitales como requisito previo para fijar salarios mínimos y celebrar negociaciones salariales en general.
28. Además de los convenios y recomendaciones de la OIT existentes en relación con la fijación de salarios, detallados en el informe de referencia, observó que existían otros instrumentos que proporcionaban orientaciones para la fijación y ajuste de salarios como, por ejemplo: el Convenio sobre la inspección

del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94); el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110); el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150); el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006); el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); así como la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Ello demostraba que el marco institucional para los salarios era amplio, y que lo que hacía falta era su aplicación o, en algunos casos, su cumplimiento.

29. Se señaló que era importante centrar la atención en la palabra «factores», que parecía utilizarse indistintamente con la palabra «elementos» tanto en el informe de referencia como en el primer punto para la discusión. En particular, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) se refería a «los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos», entre ellos «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», y «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». La Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), exponía en su parte II los «Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos», entre los que se incluían: «a) las necesidades de los trabajadores y sus familias; b) el nivel general de los salarios en el país; c) el costo de la vida y sus variaciones; d) las prestaciones de seguridad social; e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo». Incluso desde un punto de vista semántico, «elementos» se refería a las «partes constitutivas o integrantes de algo», mientras que «factores» se refería a las «circunstancias, condiciones o influencias que contribuyen o afectan a una situación o resultado». Así pues, en relación con los salarios vitales, los «elementos», entendidos como componentes básicos o partes fundamentales de algo, eran las necesidades de los trabajadores y sus familias, la relación con otros salarios, el costo de la vida y sus cambios, los bienes y servicios públicos a los que recurrían los trabajadores y otros ingresos de la sociedad; mientras que los factores económicos, que eran algo circunstancial, intervenían sólo para contextualizar el valor obtenido mediante las estimaciones elementales mencionadas.
30. Por lo tanto, los elementos a tener en cuenta para unas prácticas adecuadas de fijación de salarios eran: a) una cesta de bienes y servicios que constituyese el nivel de vida socialmente aceptable de los trabajadores y sus familias; b) la necesidad de ajustar la cesta en relación con las pautas de consumo de otros grupos sociales del país, especialmente otros asalariados; c) la contabilización y valoración de los bienes y servicios sociales que se proporcionasen a los trabajadores con un enfoque basado en los derechos, y d) los precios vigentes y los movimientos de los precios dentro de la cesta típica.
31. La negociación colectiva y las negociaciones tripartitas eran los mecanismos institucionales para la determinación de salarios vitales y su ajuste, y era importante contextualizar las metodologías para adaptarlas al contexto local y garantizar su validación mediante prácticas empíricas
32. La Vicepresidenta gubernamental declaró que era fundamental contar con unos procesos de negociación colectiva y un diálogo social tripartito bien informados. Por tanto, era necesario disponer

de información transparente basada en datos fiables, tanto sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias como sobre los factores económicos. El sector informal era significativo en muchos países y las estimaciones de los salarios vitales también podían beneficiar a los trabajadores de este sector si se tomaban como base para la fijación de salarios en el sector informal. La dimensión de género también debería tenerse en cuenta en los procesos de fijación de salarios y en la determinación de salarios vitales. La responsabilidad de pagar salarios vitales no debería recaer únicamente en los productores locales, sino que debería compartirse entre todos los agentes de la cadena de suministro, incluidas las empresas multinacionales, que deberían adherirse a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

33. El experto del Gobierno de los Estados Unidos recordó que el Convenio núm. 131 ponía de relieve que las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, debían tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos. El problema de los trabajadores pobres estaba generalizado, como demostraba el estancamiento del salario mínimo federal en los Estados Unidos durante más de un decenio, que no era un caso aislado.
34. Los procesos de fijación de salarios no sólo se veían influidos por factores económicos, sino también por dinámicas políticas y sociales, incluidos desequilibrios de poder e intercambio de información incompleta entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, lo que daba lugar a la fijación de niveles salariales diferentes de los que los factores económicos por sí solos habrían sugerido como apropiados. Las actuales iniciativas sobre salarios vitales eran una respuesta a la inadecuación de muchos procesos de fijación de salarios. Por lo tanto, una definición uniforme y una metodología clara para estimar los salarios vitales permitiría a los Gobiernos, los sindicatos de trabajadores y los empleadores incorporar las necesidades de los trabajadores y sus familias de forma más eficaz en los procesos de fijación de salarios, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de equilibrar estas necesidades con los factores económicos.
35. La experta del Gobierno de los Países Bajos aclaró que, si bien no existía un mecanismo único, un diálogo social y una negociación colectiva bien informados seguían siendo la base de los procesos de fijación de salarios. Había que promover la negociación colectiva y garantizar la participación de los interlocutores sociales de forma transparente y previsible a fin de promover la consecución de un salario que fuese suficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias y representase un reparto justo de los frutos del progreso para todos. Las negociaciones debían celebrarse con una periodicidad adecuada para reflejar la evolución socioeconómica subyacente, y era necesario compartir de forma transparente la información sobre las necesidades de los trabajadores y los factores económicos para permitir una toma de decisiones bien informada en los procesos de fijación de salarios. Allí donde existiesen grandes brechas en relación con los salarios vitales, la fijación de salarios debería seguir una senda de crecimiento y debería prestarse atención a la mejora de las condiciones económicas, el desarrollo de las competencias, la productividad laboral y el crecimiento económico general. La fijación de precios y las prácticas de compra en las cadenas de suministro desempeñaban un papel clave en relación con los factores económicos y la situación económica de productores y proveedores.
36. El Vicepresidente empleador instó a los expertos a recordar el mandato de la Reunión y a no detenerse en cuestiones relacionadas con las cadenas de suministro o las empresas multinacionales. Los salarios en las cadenas de suministro ya se habían debatido en el pasado, y la OIT había aprobado recientemente una estrategia válida sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro. Las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, podían adaptarse y utilizarse para informar las labores del programa de acción sobre cadenas de suministro.

37. El Vicepresidente trabajador observó que varias de las posiciones adoptadas por los expertos gubernamentales coincidían con las de los expertos del Grupo de los Trabajadores. Si bien era importante centrarse en una definición y en los principios metodológicos para orientar el debate, también era importante que los expertos se mantuvieran abiertos a debatir otras cuestiones que pudieran surgir durante la Reunión de expertos, incluido el papel de las cadenas de suministro y de las empresas multinacionales en los procesos de fijación de salarios. De acuerdo con el Convenio núm. 131, el lugar adecuado para considerar los factores económicos era durante la fijación de salarios a través de la negociación colectiva, pero dichos factores no tenían cabida en la definición de salarios vitales ni en la metodología para fijarlos.

Punto 2: «¿Cuál sería una definición adecuada de salario vital dentro de los procesos más amplios de fijación de salarios? ¿Cuáles son los principios en los que deberían basarse las metodologías para calcular y ajustar las estimaciones del salario vital?»

38. El Vicepresidente trabajador recordó que, según el Tratado de Versalles 1919, los salarios debían ser suficientes para asegurar un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y del país de que se tratase, en el entendimiento de que el trabajo no debía considerarse una mercancía. Además, la discusión relativa al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) demostró que el salario vital se percibía como un requisito previo para la fijación de salarios mínimos. La cuestión de los salarios mínimos volvió a la agenda de la OIT en el decenio de 1960, cuando se debatió el Convenio núm. 131 y se incluyó la importancia de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, señalando que la noción de salario vital se refería concretamente a estas necesidades.
39. El orador propuso la siguiente definición: «Un salario vital es el nivel de remuneración, pagadero a cambio del trabajo realizado durante las horas normales de trabajo, que es suficiente para proporcionar un nivel de vida socialmente aceptable, equitativo y digno para los trabajadores y sus familias, que supere la mera subsistencia y fomente una calidad de vida». Señaló que los salarios vitales eran la base de las negociaciones sobre el salario mínimo y que deberían considerarse desde una perspectiva basada en los derechos; este punto de vista no sólo lo había mantenido históricamente la OIT, sino que también podía encontrarse en otros instrumentos de derecho internacional. La Declaración Universal de Derechos Humanos establecía que «toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana»; por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocía «el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: [...] ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias». Una definición de salario vital de la OIT debería referirse a los salarios vitales como a un derecho humano, diferenciado de la consideración de factores económicos en la fijación de salarios.
40. El Grupo de los Trabajadores trató de desarrollar cuatro componentes de su propuesta de definición. En primer lugar, la expresión «trabajo realizado durante las horas normales de trabajo» se refería al tiempo durante el cual los trabajadores estaban a disposición del empleador dentro de la ordenación legal del tiempo de trabajo basada en las prácticas nacionales, excluyendo las horas extraordinarias, las horas nocturnas y los días festivos. Estas horas normales de trabajo debían permitir la conciliación de la vida laboral y la vida privada, por lo que no debían superar las ocho horas de trabajo diarias. En

segundo lugar, el concepto de un salario vital «suficiente para proporcionar un nivel de vida socialmente aceptable» significaba que debía reflejar aquello que se consideraba justo y equitativo según las normas culturales imperantes y que debía tener en cuenta las expectativas y los valores de una comunidad específica; mientras que un «nivel de vida digno» significaba un modo de vida que satisficiera las necesidades esenciales y el bienestar de las personas y las familias, garantizando un nivel razonable de comodidad, seguridad y dignidad. En tercer lugar, la inclusión de la expresión «los trabajadores y sus familias» significaba que las pautas de consumo que debían tenerse en cuenta eran las de todo el grupo familiar, y que dicha consideración debía basarse en un análisis empírico de la población a escala nacional. En cuarto lugar, la frase «que supere la mera subsistencia» era pertinente en la definición porque los enfoques para determinar un salario vital basados en el umbral de pobreza no eran aceptables, ya que sólo cubrían las necesidades a nivel de subsistencia biológica.

41. En cuanto a los principios en los que deberían basarse las metodologías para calcular y ajustar las estimaciones de los salarios vitales, el Grupo de los Trabajadores presentó algunas adiciones a la lista de principios de la Oficina presentada en el párrafo 98 del informe de referencia, proponiendo un total de ocho principios: Debería respetarse el principio básico de la OIT de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La medición del costo de la vida para los trabajadores y sus familias debería basarse en el contexto particular, incluida la consideración de la importancia de una buena alimentación, una vivienda digna, una educación y una atención de salud de calidad, el acceso a la cultura/el ocio y otros elementos esenciales que constituirían un nivel de vida socialmente aceptable. Las estimaciones, los datos y las metodologías deberían ser públicos, sólidos y transparentes, para que cualquiera pudiese reproducir el resultado. Las estimaciones deberían validarse mediante entrevistas y encuestas a las partes potencialmente interesadas, y deberían tomar en consideración el salario neto o, en caso de utilizar salarios brutos, deberían indicarse explícitamente las deducciones o retenciones. Los ajustes deberían tener en cuenta la evolución de los patrones de consumo de los trabajadores y sus familias, no sólo en términos de cantidades, sino también en la calidad de los bienes y servicios, así como la inclusión de nuevos artículos o la exclusión de los que hubiesen perdido relevancia. Por último, debería indicarse si las metodologías o estimaciones habían sido examinadas o validadas.
42. El Vicepresidente empleador reiteró que el concepto de salario vital constituía uno de los dos pilares de los procesos de fijación de salarios, mientras que los «factores económicos» constituían el segundo pilar fundamental, como se establecía claramente en el Convenio núm. 131. También señaló que el Convenio núm. 131 estaba actualizado, mientras que el Convenio núm. 26 se encontraba en situación provisoria. Citó el informe de referencia, indicando que el debate más amplio sobre cómo fijar los salarios también debía tener en cuenta factores económicos para la operacionalización del concepto de salario vital, y que éste debía ser el punto de partida de cualquier debate sobre una definición adecuada de salario vital.
43. El concepto de salario vital era una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias, anclada en la realidad económica y social nacional y local, y debía entenderse como tal. El Grupo de los Empleadores propuso ajustar la definición incluida en el informe de referencia del siguiente modo: «El concepto de salario vital es una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias que sea suficiente para permitirles un nivel de vida digno, teniendo en cuenta el contexto nacional y actual, calculado para un trabajo realizado en horario normal. En un proceso de fijación de salarios, este concepto debe incluir la consideración de factores económicos».
44. Dado que el concepto de salario vital era una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias, la referencia al mismo como «nivel salarial» era engañosa, ya que socavaría el papel del

diálogo social en el proceso de fijación de salarios, especialmente el papel de la negociación colectiva. La estimación de un salario vital no debería utilizarse como sustituto de los mecanismos de fijación de salarios, como los convenios colectivos o las políticas salariales negociadas, sino como información útil para promover la fijación de salarios. Además, todo proceso de fijación salarial debe tener en cuenta el segundo pilar: los factores económicos.

45. En cuanto a los principios en los que deberían basarse las metodologías para calcular y ajustar las estimaciones de los salarios vitales, el Grupo de los Empleadores se mostró de acuerdo con que la OIT adaptase su metodología actual para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, pero también observó que esta Reunión de expertos no debería ser un foro para debatir en profundidad los indicadores o parámetros de dicha metodología. La consideración adecuada de los posibles indicadores requería más tiempo, conocimientos especializados e información de antecedentes, por lo que era necesario que la metodología se desarrollase en una fase posterior por la Oficina y en estrecha colaboración con los representantes tripartitos.
46. El orador expresó su apoyo a los ocho principios sugeridos, junto a los respectivos comentarios del Grupo de Empleadores, de una metodología de la OIT para estimar los salarios vitales, enumerados en el párrafo 98 del informe de referencia. En cuanto a la medición de las necesidades de los trabajadores y sus familias, se consideraban adecuados los cuatro componentes utilizados por la OIT en su metodología: alimentación, vivienda, atención de salud y educación, y otros bienes y servicios esenciales. Respecto del papel de la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, puesto que un salario vital era una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias, no debía percibirse como un resultado del diálogo social. Aunque los interlocutores sociales podían desempeñar un papel clave como fuente de información para la estimación de un salario vital, éste, como tal, era el resultado de la aplicación de indicadores establecidos que, ciertamente, deberían seguir algunos principios y, por lo tanto, no debería ser objeto de negociación. Cualquier ajuste de la estimación de un salario vital debería centrarse en las perspectivas a largo plazo y no considerar únicamente indicadores a corto plazo. En particular, la inflación no debería constituir un criterio de ajuste automático a corto plazo.
47. El Grupo de los Empleadores sugirió añadir cuatro principios adicionales, junto a sus comentarios asociados, a los ocho propuestos en el informe de referencia para una metodología de la OIT que permitiese estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias. El primero era la necesidad de disponer de estimaciones e indicadores basados en los datos para utilizarlos junto con los factores económicos. El segundo principio se refería al reconocimiento del papel desempeñado por los Estados como proveedores de servicios públicos y otras fuentes de ingresos para los hogares, y el orador señaló que el establecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles capaces de operacionalizar el concepto de salario vital requeriría una clara identificación de las deficiencias en la prestación de servicios públicos.
48. Los Estados también tenían la responsabilidad de apoyar a aquellos trabajadores (y sus familias) cuya productividad estuviese por debajo del costo de la vida. En este elemento radicaba la diferencia entre los salarios vitales y los ingresos vitales. A este respecto, puso el ejemplo concreto de Nueva Zelanda, donde, a pesar de haber una diferencia de 3,30 dólares entre el salario vital (según las estimaciones de una organización eclesíástica) y el salario mínimo, el programa Working for Family Scheme, un pago semanal del Gobierno, permitía a los trabajadores con salario mínimo alcanzar, e incluso superar, la cuantía del salario vital. Del mismo modo, muchos otros países preveían distintos mecanismos para apoyar a los trabajadores cuyos ingresos estaban por debajo del costo de la vida. Los dos principios adicionales restantes presentados por el Grupo de los Empleadores fueron: i) la necesidad de un

examen sólido por pares en el desarrollo de la metodología, incluida la selección de indicadores, y ii) la adhesión nacional a través de indicadores basados en los datos, que tuviesen en cuenta los contextos y realidades locales.

49. La Vicepresidenta gubernamental confiaba en que se llegara a una definición tripartita de salario vital y manifestó su convencimiento de que la definición propuesta en el informe de referencia constituía un punto de partida sólido. La definición respetaba la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos y aclaraba que los salarios vitales deberían pagarse por horas normales de trabajo. Era importante que una definición tuviese en cuenta los contextos nacional y regional, y que fuese lo suficientemente amplia como para dar cabida a los rápidos y continuos cambios que operaban en la sociedad. La oradora sugirió sustituir «suficiente» por «necesario» en la definición para reflejar mejor que un salario vital era un punto de partida, no un máximo.
50. Seguidamente, en relación con la metodología, la oradora reconoció la importancia que revestían los elementos básicos sugeridos para determinar las necesidades de los trabajadores y sus familias, a saber, una buena alimentación, una vivienda digna, educación y una atención de salud adecuada pero, a su juicio, la lista era demasiado limitada. Otros elementos que deberían tenerse en cuenta eran el agua potable, el ocio, los asuntos culturales, la comunicación y el acceso a la tecnología. En el caso de algunos elementos de esta lista, las normas internacionales estaban bien establecidas y deberían utilizarse para informar las estimaciones de los salarios vitales. También subrayó la importancia de que la metodología fuese clara en cuanto al tamaño de la familia y el número de asalariados, y sugirió utilizar tamaños de familia y números de asalariados específicos para cada región. Por último, observó la importancia de implicar a las partes interesadas locales, incluidos los interlocutores sociales, en la estimación de los salarios vitales de sus respectivas regiones.
51. El experto del Gobierno de los Estados Unidos afirmó que una definición uniforme de salario vital y una metodología clara permitirían a los Gobiernos, sindicatos, trabajadores y empleadores examinar y promover más eficazmente las necesidades de los trabajadores y sus familias en el marco de los procesos existentes de fijación de salarios. Cualquier definición de salario vital debería incluir el reconocimiento del trabajo a tiempo completo durante un horario normal; la identificación de una amplia cesta de gastos, que incluyese alimentación, vivienda, servicios públicos y transporte, atención de salud, cuidado de los niños, educación, gastos/ahorros discrecionales, y el reconocimiento de que los gastos eran específicos de cada país o ubicación geográfica.
52. Dada la variedad de formas en que podía utilizarse y aplicarse cualquier definición, la definición de este concepto crucial no debería tratar de abordar cuestiones relacionadas con la aplicación, incluida la necesidad de equilibrarla con factores económicos.
53. Algunos de los principios fundamentales en los que debería basarse una metodología relativa al salario vital eran: i) la necesidad de que los cálculos, los insumos y las fuentes de datos fuesen transparentes y estuviesen a disposición de la población; ii) la posibilidad de que los trabajadores y sus representantes pudiesen realizar aportaciones a la metodología, incluida la identificación de los tipos de costos que eran necesarios para mantener a sus familias y la revisión de la exactitud de los costos de los componentes en función de sus experiencias vividas, y iii) la importancia de identificar claramente el tamaño de una unidad familiar y el número de trabajadores asalariados en un país o ubicación geográfica determinados. Las estimaciones de los salarios vitales deberían incluir tanto una cifra por hora como una cifra por año, reconociendo que algunos trabajadores podían recibir un salario por hora que estuviese en un nivel de salario vital, pero que si no se aseguraban suficientes horas de trabajo, seguiría estando por debajo de un salario vital.

54. La experta del Gobierno de los Países Bajos destacó la importancia de una definición de salario vital acordada y aceptada internacionalmente, con aportaciones de todos los Estados Miembros de la OIT. Indicó que la definición proporcionada en el informe de referencia constituía una buena base, pero era importante reflejar el reconocimiento de un salario vital como derecho humano según la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23.3) y el PIDESC (artículo 11.1). Además, debería establecerse una clara diferenciación entre la definición de salario vital y la operacionalización de este.
55. A la hora de determinar los principios de una metodología consensuada a nivel tripartito para estimar los salarios vitales, se identificaron dos enfoques principales: i) el salario vital se interpretaba en términos absolutos como un umbral que debía cuantificarse a través de una cesta de bienes y servicios que eran necesarios para un nivel de vida digno, o ii) el salario vital se interpretaba en términos relativos como una relación con el salario medio o mediano dentro de un país. Con independencia del enfoque elegido, era esencial que cualquier metodología para estimar los salarios vitales incluyese la participación de los interlocutores sociales y la consulta para especificar las estimaciones; ajustes frecuentes para asegurarse de que las cifras estaban actualizadas y reflejaban la situación socioeconómica actual del país y/o la región, y la consideración de las diferencias regionales, incluida la composición de la cesta de bienes y servicios.
56. Además de los elementos propuestos en el informe de referencia, para calcular una estimación de los salarios vitales deberían tenerse en cuenta los siguientes elementos: agua potable, ropa, transporte, comunicación, cuidado de los niños y otros elementos esenciales. En caso de que no existiese un sistema de protección social adecuado, el cálculo debería incluir también los ahorros para imprevistos, así como las cotizaciones para la jubilación. En principio, la metodología debería partir de la base de un único asalariado, ya que esto se ajustaba a los derechos humanos y promovía un nivel de vida digno entre las familias monoparentales, pero debía concederse margen para considerar múltiples asalariados en un hogar si esta característica era habitual en el país/región.
57. Si bien era necesario introducir mejoras, las metodologías existentes desarrolladas por iniciativas privadas y de ONG ofrecían un buen punto de partida y deberían utilizarse para acelerar los esfuerzos y reducir los costos asociados a la operacionalización de los salarios vitales.
58. El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que aclarara el papel que desempeñaban los factores económicos y si estaba previsto tenerlos en cuenta en una fase posterior, ya que no se mencionaban en la definición sugerida en el informe de referencia. En cuanto a la idea de dejar la discusión de ciertas cuestiones para una fase posterior, como había sugerido el Vicepresidente empleador, respondió que la Reunión de expertos era el lugar adecuado para debatir en profundidad todo lo posible y ofrecer después orientaciones a la Oficina.
59. Expresó su sorpresa por la declaración del Vicepresidente empleador sobre la existencia de mecanismos distintos de la negociación colectiva para definir los salarios en el marco del diálogo social. También señaló la necesidad de centrar el debate en los salarios vitales dejando de lado las discusiones en torno a otras cuestiones, como los ingresos vitales. También se preguntó por qué era necesario un examen por pares de la metodología de la OIT sobre el costo de la vida y cómo se llevaría a cabo.
60. El Vicepresidente empleador se refirió al párrafo 99 del informe de referencia, en el que se afirmaba que «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». Esta afirmación, observó, era clara en cuanto

al papel del salario vital como uno de los factores, pero no el único que debía tenerse en cuenta en el proceso de fijación de salarios. El informe de referencia señalaba cómo «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 altas cotas de empleo», y reiteraba así, de forma clara, los dos pilares para la fijación de salarios, a saber: i) la evaluación de las necesidades de los trabajadores y sus familias, en las que se basaba la noción de salario vital, y ii) los factores económicos. Por otra parte, en cuanto a la metodología de la OIT para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias, señaló que se trataba de un documento muy sólido y extenso que ya recogía muchos aspectos técnicos, como los enfoques normativos frente a los relativos y, a su juicio, la Reunión de expertos no era el momento adecuado para acometer su examen.

61. Añadió que la Reunión de expertos podría dar a la OIT el mandato de realizar un examen por pares de la metodología de la OIT para estimar los salarios vitales en consulta con los representantes tripartitos, y establecer los principios que debería seguir la metodología, pero que la Reunión no era el lugar adecuado para entrar en detalles técnicos sobre la metodología de la OIT. Además, era necesario que el examen por pares se aplicara no sólo a la metodología de la OIT, sino también a otras metodologías existentes para estimar los salarios vitales. Por último, reafirmó la necesidad de aclarar la diferencia entre salarios vitales e ingresos vitales, ya que los empleadores podían ser considerados responsables de los primeros, pero no de los segundos.

Punto 3: «¿Cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de las actuales iniciativas sobre salarios vitales y, en vista de esto, cuáles son los principios clave que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales? Desde la perspectiva de la OIT, ¿cómo podría operacionalizarse el concepto de salario vital dentro del proceso más amplio de fijación de salarios?»

62. El Vicepresidente empleador señaló que muchas de las iniciativas privadas existentes sobre salarios vitales carecían de transparencia, exámenes por pares y adhesión nacional. Muchas de ellas no proporcionaban una base legítima y coherente para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, ni apoyaban la operacionalización del concepto de salario vital. La falta de una definición autorizada y consensuada a nivel tripartito y la ausencia de una metodología de estimación de los salarios vitales planteaban importantes retos en términos de comparación de datos, variación de metodologías y armonización. Todo ello se veía agravado por la falta de transparencia de las fuentes de información y la falta de participación de los interlocutores sociales en la elaboración de indicadores clave. El informe de referencia señalaba que, a pesar de los conocimientos cada vez mayores, la experiencia en la operacionalización de los salarios vitales seguía siendo escasa, y apenas existían pruebas derivadas del seguimiento y la evaluación de estas incipientes experiencias.
63. Añadió que las iniciativas existentes adolecían de varios puntos débiles y críticos. En primer lugar, la falta de exámenes por pares, transparencia y adhesión nacional y local. En segundo lugar, los salarios vitales a menudo se presentaban como un nivel salarial, en lugar de como una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias que podía utilizarse para informar el proceso más amplio de fijación de salarios, y las estimaciones nunca se acompañaban de factores económicos en su aplicación. En tercer lugar, estas iniciativas ponían en peligro los procesos de diálogo social y eludían el papel de los interlocutores sociales al socavar el valor de los procesos de diálogo social tripartito para acordar salarios mínimos a nivel nacional o local y erosionar el valor de las

organizaciones de empleadores y de trabajadores en su capacidad para informar los sistemas de fijación de salarios e influir en los mismos. En cuarto lugar, al ser diseñadas y medidas por agentes externos, estas iniciativas privadas no se basaban en la realidad económica y social nacional, lo que planteaba grandes dificultades para su operacionalización. En quinto lugar, estas iniciativas no incluían en sus metodologías el papel que debía desempeñar el Estado en la prestación de servicios públicos. En sexto lugar, al no existir una definición internacional autorizada y consensuada a nivel tripartito de salario vital, la legitimidad de las definiciones utilizadas por estas iniciativas resultaba cuestionable, y existían diferencias sustanciales entre unas y otras.

64. Dada la falta de pruebas consolidadas sobre la operacionalización de los salarios vitales, era difícil extraer conclusiones sobre su eficacia y sus efectos económicos, o identificar buenas prácticas. Por último, muchas de las iniciativas existentes confundían el concepto de salario vital con el de ingreso vital, que conllevaba elementos diferentes y fuentes de cálculo distintas.
65. La OIT tenía que desempeñar un papel clave en el fomento de la coherencia y la armonización entre las diferentes metodologías que existían, incluso mediante la promoción de los principios fundamentales que debería seguir cualquier iniciativa sobre salarios vitales, a saber, la transparencia, los exámenes por pares y la consideración del contexto local. Estos tres principios debían considerarse junto con los ocho principios sugeridos por la OIT en el párrafo 98 del informe de referencia.
66. El concepto de salario vital debía operacionalizarse dentro del proceso más amplio de fijación de salarios. En primer lugar, cualquier operacionalización debería incorporar un enfoque global que aplicase los principios fundamentales de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios, en particular: i) evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias junto con los factores económicos; ii) empoderar las instituciones nacionales y el diálogo social; iii) garantizar la adhesión nacional y/o local; iv) utilizar información y estadísticas para favorecer la aplicación de un enfoque empírico; v) lograr la igualdad de género y la no discriminación; vi) tomar en consideración las circunstancias nacionales, y vii) abordar las causas fundamentales de los bajos salarios, como la baja productividad. En segundo lugar, se necesitaban metodologías de la OIT para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como para evaluar los factores económicos. Sin estas herramientas, no era posible una operacionalización adecuada. En tercer lugar, era necesario capacitar a los constituyentes nacionales para que aplicasen estos principios de forma exhaustiva. Esto requiere un enfoque de «Una OIT» y dotar adecuadamente de recursos al equipo de salarios dentro de la OIT. En cuarto lugar, cualquier operacionalización del concepto de salario vital dentro de los sistemas más amplios de fijación de salarios debería determinarse conjuntamente por los mandantes tripartitos sobre el terreno, no a nivel mundial. Aunque los salarios medios estaban aumentando en muchos países, los niveles de pobreza e informalidad en todo el mundo seguían siendo elevados, lo que afectaba tanto a las empresas como a los trabajadores. La OIT debía proseguir sus acciones de apoyo a los mandantes para abordar las causas fundamentales de los bajos salarios y fortalecer las instituciones y políticas de fijación de salarios. Teniendo en cuenta la heterogeneidad de las iniciativas sobre salarios vitales y su creciente número en todo el mundo, era necesario garantizar la convergencia con los principios de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios, a fin de garantizar que estas iniciativas fortaleciesen los principios de la OIT en lugar de socavarlos.
67. El Vicepresidente trabajador señaló que, con respecto a las iniciativas existentes sobre salarios vitales, el Grupo de los Trabajadores tenía algunas percepciones positivas, así como algunas reservas. En cuanto a los elementos positivos, algunas iniciativas habían sido desarrolladas por o para empresas multinacionales con objeto de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, demostrar su interés por mejorar los salarios de los trabajadores en las cadenas mundiales de

suministro y evaluar las necesidades de estos trabajadores y sus familias. Estas iniciativas también respondían a las negociaciones que estaban llevándose a cabo sobre la Directiva de la Unión Europea relativa a la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas y los requisitos de información, y se ajustaban al creciente interés por un tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos. Algunas de estas iniciativas habían avanzado propuestas para calcular los salarios vitales y, en algunos casos, si se aplicaban, podían mejorar los salarios mínimos legales existentes.

68. Durante las labores del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo, de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021 se reiteró que, aunque las cadenas mundiales de suministro habían contribuido al crecimiento económico y a la creación de empleo, así como al desarrollo y a las actividades de valor añadido, también creaban retos sociales, económicos y medioambientales, especialmente para los países en desarrollo. En algunos casos, estos retos se reflejaban en una competencia a la baja en relación con los salarios y las condiciones laborales, resultado de las prácticas de compra y los modelos de fijación de precios. Como tales, las iniciativas sobre salarios vitales podían considerarse un paso adelante positivo en el reconocimiento del hecho de que los salarios no debían utilizarse como medio para asegurar una ventaja comparativa en el mercado.
69. En cuanto a los aspectos menos positivos de las iniciativas privadas sobre salarios vitales, el informe de referencia reflejaba el hecho de que las iniciativas existentes a menudo no cumplían los principios de la OIT relativos a la operacionalización de estos salarios. Los principios debían considerarse como un paquete; ninguno de los requisitos era opcional y ninguno podía utilizarse de forma aislada. Los salarios debían debatirse con los interlocutores sociales, no por mero cumplimiento, sino como un auténtico ejercicio de diálogo social para que las actividades de las empresas estuviesen en armonía con las prioridades de desarrollo, los objetivos sociales y la estructura del país en el que operaban, tal y como se recogía en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT. Las iniciativas privadas que estimaban los salarios vitales fijando puntos de referencia desconectados de la realidad no debían prevalecer sobre el diálogo social y la adhesión nacional. Por lo tanto, estas iniciativas deberían armonizarse con todos los principios de la OIT relativos a las metodologías para estimar los salarios vitales, que confiaba se adoptasen en la Reunión.
70. Al mismo tiempo, la idea no era crear una metodología global de la OIT que sustituyese a las iniciativas nacionales. Se debería alentar a todas las empresas a que adoptasen y aplicasen los principios de la OIT, pero era necesario un claro anclaje a nivel nacional, lo que significaba que las empresas dispuestas a utilizar el enfoque metodológico de la OIT deberían entablar debates a nivel nacional con los interlocutores sociales nacionales. Los Gobiernos deberían promover y proporcionar un marco para estos debates que permitiese la aplicación nacional y una convergencia realista entre los salarios mínimos y los salarios vitales.
71. Se pidió a la Oficina que aclarase por qué la comparación entre las estimaciones del salario mínimo y del salario vital que figuraba en el cuadro 7 del informe de referencia presentaba cifras tan dispares. Para el Grupo de los Trabajadores, tales discrepancias eran un ejemplo de por qué las iniciativas privadas eran engañosas: si se tomaba como base, la convergencia entre el salario mínimo y el salario vital parecía una ilusión. El Vicepresidente trabajador observó que cerrar la brecha entre salario mínimo y salario vital era un ejercicio más realista que lo que se presentaba en el cuadro 7, pero para ello era necesario un compromiso tripartito, estrategias con plazos concretos y la aplicación de todos los principios que los expertos habían estado debatiendo. No obstante, ni siquiera una buena definición de la OIT de salario vital y unos principios sólidos para una metodología bastaban por sí

solos para hacer frente a modelos empresariales basados en empleos precarios y prácticas de desprestigio sindical junto con Gobiernos que no cumplían con su deber de respetar los principios y derechos fundamentales. Era preciso contar con un compromiso serio en aras de reforzar las relaciones laborales y el respeto de los derechos sindicales para que los trabajadores fuesen socios iguales en las negociaciones salariales a lo largo de las cadenas de suministro.

72. La operacionalización de un salario vital estaba compuesta por tres capas dinámicas e interrelacionadas. La primera capa era el cálculo del salario vital definido únicamente por las necesidades de los trabajadores, con un ajuste periódico basado en el consenso tripartito. La segunda capa comprendía las negociaciones sobre el salario mínimo basadas en el Convenio núm. 131 y que utilizaban el salario vital predeterminado de la primera capa como base para el cálculo del primer pilar de la fijación del salario mínimo, es decir, las necesidades de los trabajadores y sus familias. En esta segunda capa era donde entraba en discusión el otro pilar de la fijación del salario mínimo: los factores económicos. Esta importante negociación implicaba, entre otras cosas, la existencia de estrategias nacionales de desarrollo y empleo, y debería realizarse a través de la negociación colectiva y/o de mecanismos tripartitos de diálogo social. La tercera capa comprendía la negociación colectiva a varios niveles, así como la coordinación de estos niveles de negociación. Durante las negociaciones de los convenios colectivos, el salario mínimo, que ya se había fijado en la segunda capa basándose en el salario vital, constituía el punto de partida.
73. En el documento de la OIT: *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* (2023)⁷ se observaba que las negociaciones colectivas podían referirse a los sistemas de remuneración y a la estructura salarial. La estructura salarial incluía la determinación del salario base, la escala salarial, las diferencias salariales respectivas entre puestos de trabajo y el modo en que los ajustes salariales se reflejaban en toda la escala salarial. La composición salarial incluía elementos como el salario base, los complementos salariales, las prestaciones en especie, los componentes basados en los resultados y los relacionados con el desempeño, y la participación financiera vinculada a los aumentos de la productividad. La información que solía necesitarse para apoyar los procesos de negociación salarial incluía factores económicos, características del mercado de trabajo, el contexto sectorial y los resultados de la empresa. Los acuerdos marco globales entre las federaciones sindicales mundiales y las multinacionales proporcionaban un marco general que debería mejorar las negociaciones salariales a través de la negociación colectiva a lo largo de las cadenas de suministro. Este enfoque de varias capas era una buena manera de considerar los procesos más amplios de fijación de salarios, que deberían comenzar con la fijación de un salario vital. El proceso de fijación de salarios no debería concebirse como una pirámide, ya que el proceso era dinámico en las diferentes capas de la actividad y funcionaba en relación con los continuos ajustes del costo de la vida y del contexto económico más amplio.
74. La metodología de la OIT resumida en el recuadro 1 del informe de referencia, que se había elaborado y utilizado para prestar asistencia técnica a los Estados Miembros, podía servir de buena base para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias. Los elementos que debían incluirse al calcular el costo de una cesta de bienes y servicios para un salario vital eran los siguientes: alimentación y nutrición; vivienda y alojamiento; servicios públicos y energía; ropa y calzado; atención de salud; educación; transporte; comunicación; cuidado personal e higiene; ocio y tiempo libre; ahorros y fondos de emergencia, y gastos diversos. No debían calcularse ni ponderarse lejos de donde tenían lugar estos gastos, y no serían los mismos en cada país.

OIT, Análisis de la determinación de los salarios a través de la negociación colectiva, 2023.

75. Las negociaciones sobre el salario mínimo deberían guiarse por el objetivo de convergencia hacia un salario vital y deberían tener en cuenta todos los componentes mencionados anteriormente. El proceso de definición de las necesidades de los trabajadores y sus familias se basaba en variables estructurales relativamente estables que, en su mayoría, se obtenían de las correspondientes encuestas sobre gastos o presupuestos familiares; aunque era en los ajustes donde los factores más coyunturales cobraban relevancia. El elemento más importante era el costo de la vida, que a muy corto plazo incidía en el poder adquisitivo de los salarios. A la hora de ajustar los salarios vitales era necesario recopilar los precios y volver a calcular las ponderaciones de la cesta específica utilizada para estimarlos; no bastaba con aplicar el índice medio de precios al consumo.
76. Otro punto importante respecto de los principios metodológicos y la operacionalización relativos a la fijación de salarios estaba relacionado con la necesidad de eliminar la brecha salarial de género y acabar con la discriminación salarial, según el principio fundamental de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Como declaró Franklin D. Roosevelt: «Me parece evidente que toda empresa que haga depender su supervivencia del pago de salarios por debajo del salario vital carece del derecho a proseguir sus actividades en este país» (Declaración sobre la Ley de Recuperación Industrial Nacional, 16 de junio de 1933).
77. Para responder a la aclaración solicitada por el Vicepresidente trabajador en relación con la diferencia entre las estimaciones de los salarios vitales y los valores de los salarios mínimos que figuraban en el cuadro 7 del informe de referencia, la Secretaria General de la Reunión destacó algunos de los factores que podían explicar esta diferencia, como el hecho de que las estimaciones de los salarios vitales se calculaban utilizando metodologías desconectadas de las realidades locales, que no incluían el diálogo social y tenían poco en cuenta cómo se operacionalizarían estos salarios. Por otra parte, también podría deberse al hecho de que los salarios mínimos eran inadecuados en algunos países. Como se señalaba en el *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023* de la OIT⁸, varios países llevaban varios años sin ajustar los salarios mínimos, en algunos casos más de un decenio.
78. La Vicepresidenta gubernamental reconoció que la mayoría de los Gobiernos no elaboraban estimaciones del salario vital, como se destacaba en el informe de referencia. En cuanto a los principios fundamentales que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales, todos los expertos del Grupo Gubernamental reconocieron unánimemente que era esencial reflejar las diferencias locales o regionales, incluso dentro de un mismo país, y concluyeron que las iniciativas sobre salarios vitales no deberían ser un esfuerzo único que se aplicase a todos los casos. Para integrar estas diferencias locales y regionales, era fundamental implicar a las partes interesadas locales/regionales, incluidos los interlocutores sociales, tanto para aprovechar su conocimiento del contexto local como para obtener mayores beneficios en términos de adhesión y aplicación a nivel local.
79. Durante sus reuniones de grupo, los expertos del Grupo Gubernamental expresaron su preocupación por la aplicación y los posibles efectos sobre la economía informal. Fijar los salarios en un nivel más alto podía, en algunos casos y lugares, tener el efecto involuntario de llevar a la gente al falso autoempleo, incluso a través de la economía de plataformas, o a la economía informal, donde la aplicación de normas sobre el salario vital era más difícil. La Vicepresidenta gubernamental observó la necesidad de reconocer las normas salariales inferiores o inexistentes que, en algunos países, se aplicaban a los trabajadores vulnerables, como los trabajadores agrícolas, la gente de mar, los trabajadores domésticos y los de la industria pesquera.

⁸ OIT, [Informe Mundial sobre Salarios: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo](#), 2022.

80. El cumplimiento y la supervisión era otro principio clave para la aplicación de los salarios vitales, pero varios expertos del Grupo Gubernamental señalaron dificultades en este ámbito debido a la capacidad limitada de algunos países. La Vicepresidenta gubernamental informó de los numerosos ejemplos debatidos entre los expertos del Grupo Gubernamental, como los enfoques adoptados por el Brasil y Colombia en relación con las diferencias locales, el enfoque sectorial de Panamá, la consideración del sector informal en Filipinas, los procesos de fijación de salarios en Türkiye, Malawi, Zimbabwe y Marruecos, y el salario vital voluntario en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.
81. Era importante mantener un enfoque basado en los derechos humanos, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades específicas de las distintas regiones y la importancia de las pequeñas y medianas empresas. Se podían extraer oportunidades de aprendizaje de experiencias de todo el mundo, y se sugirió que el concepto de salario vital podía operacionalizarse a nivel de la OIT tratando de establecer un entendimiento común del concepto y recopilando información y mejores prácticas de diversas iniciativas para derivar recomendaciones prácticas, incluso en relación con nuevas formas de trabajo, como el trabajo en plataformas digitales. La evolución económica desempeñaba un papel importante en la fijación de salarios y era necesario aclarar qué factores económicos intervenían, como la inflación, la productividad laboral, las prácticas de fijación de precios y compras, y las previsiones económicas, entre otros.
82. El experto del Gobierno de los Estados Unidos hizo hincapié en las ventajas de desglosar los componentes del costo de un salario vital con objeto de comprender los dos mecanismos disponibles para garantizar que los trabajadores recibiesen un salario vital, a saber, el aumento de los salarios o la reducción de determinados costos en los que incurrían los trabajadores. El desglose de los componentes del costo de un salario vital proporcionaba datos sobre cuánto gastaban los hogares en cada categoría (es decir, alimentación, vivienda, atención de salud, educación, etc.). Esta información podía ayudar a los trabajadores a negociar con los empleadores la prestación de algunos de estos servicios y también podía ayudar tanto a los trabajadores como a los empleadores a aunar esfuerzos para que los Gobiernos invirtiesen en la prestación de algunos servicios (como atención de salud, educación y transporte, entre otros). Era importante coordinar las políticas de salarios vitales, los mecanismos de fijación de salarios, las políticas fiscales y las políticas de prestaciones sociales para mejorar el bienestar de las familias y de los trabajadores pobres. Las iniciativas existentes adolecían de incoherencia en las definiciones y las metodologías y de falta de transparencia, lo que repercutía negativamente en las conversaciones en la mesa de negociación o en los departamentos de recursos humanos, ya que en todas las discusiones había que dedicar tiempo a definir los conceptos fundamentales. La OIT desempeñaba un papel clave en la operacionalización del concepto de salario vital, sobre todo desarrollando y perfeccionando la metodología, proporcionando asistencia técnica y orientación a las distintas partes interesadas y garantizando la transparencia y el acceso público a los umbrales del salario vital.
83. El experto del Gobierno de Marruecos destacó que las conclusiones de la Reunión de expertos deberían incluir referencias a las especificidades sociales y económicas de los Estados Miembros de la OIT, incluidas las relacionadas con las políticas de protección social y los subsidios gubernamentales para la vivienda, la educación y otras prestaciones sociales, así como las diferencias regionales económicas, sociales y culturales. Numerosos Estados Miembros de la OIT utilizaban el concepto de salario mínimo definido mediante consultas tripartitas y diálogo social y la consideración de factores como la tasa de inflación, el índice de precios al consumo y las prestaciones sociales existentes. Por lo tanto, todas las políticas salariales deberían ser coherentes con las políticas de protección social, fiscal y del mercado de trabajo.

84. La experta del Gobierno de los Países Bajos destacó la importante labor llevada a cabo por muchas iniciativas sobre salarios vitales lideradas por empresas multinacionales, ONG, sindicatos, el mundo académico y los Gobiernos, como en Irlanda, donde se había adoptado una política sobre salarios vitales, y en Eslovenia y Rumania, donde se había incluido un enfoque de cesta de salario vital en el proceso de fijación del salario mínimo. Sin embargo, las iniciativas actuales sobre salarios vitales también presentaban retos, como la necesidad de una definición de salario vital, la existencia y el uso de datos fiables, las dificultades para tener en cuenta las diferencias entre países y dentro de ellos, y la necesidad de una participación efectiva de los interlocutores sociales. Por último, la oradora mencionó que muchas iniciativas sobre salarios vitales operaban en las cadenas de suministro, y esto era el resultado de varios instrumentos internacionales, como la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y la legislación vigente y futura de la Unión Europea sobre conducta empresarial responsable y diligencia debida de las empresas, así como de las peticiones de las propias empresas. Ello demostraba un interés creciente entre los empleadores y productores locales, además de reflejar su necesidad de apoyo, ya que su capacidad para pagar un salario vital estaba estrechamente vinculada a los precios que pagaban los compradores, como se señalaba en la nota de la OIT «Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales»⁹.
85. La experta del Gobierno del Brasil señaló que los países latinoamericanos habían estado trabajando en políticas sobre salarios mínimos, y que sólo se habían emprendido unas pocas iniciativas relacionadas con los salarios vitales, algunas vinculadas al sector exportador y otras promovidas por instituciones que abogaban por niveles más altos de salario mínimo. El denominador común de todas estas iniciativas era la preocupación por el hecho de que los salarios mínimos estuvieran por debajo de las estimaciones de los salarios vitales.
86. El punto fuerte de la Reunión de expertos de la OIT era que podía ofrecer una definición clara y una metodología mejor que unificase las distintas formas de medir los salarios vitales basadas en la información de las partes interesadas locales sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias. Este enfoque unificado podía mejorar las políticas de salario mínimo de los países de la región latinoamericana, así como su coordinación con las políticas sociales, al equilibrar mejor los salarios de los trabajadores y las transferencias gubernamentales a estos trabajadores. En cuanto a la aplicación, seguía habiendo problemas en relación con el diálogo con los agentes locales y también con la recopilación transparente de información a nivel local.
87. A juicio del experto del Gobierno de la República Islámica del Irán, los principales puntos fuertes de las iniciativas sobre salarios vitales eran que, de hecho, los salarios se aumentaban para ajustarse al costo de la vida, que existía la posibilidad de adaptarlos a los contextos locales, los beneficios que aportaban en términos de sensibilización sobre las necesidades de los trabajadores con salarios bajos y su capacidad para motivar acciones voluntarias por parte de los empleadores. Entre sus puntos débiles se encontraban la cobertura parcial por estar centrada en sectores específicos, la debilidad de los mecanismos de aplicación, el diálogo social limitado, la insuficiencia de datos y metodologías, y los posibles efectos no deseados sobre el empleo.
88. Ante este panorama, los principios que sustentaban las iniciativas sobre salarios vitales podían mejorarse mediante la promoción de salarios vitales basados en pruebas a través del diálogo social; la vinculación de los salarios vitales a los procesos de fijación de salarios mínimos; el desarrollo de metodologías estadísticas y de recopilación de datos; la prestación de asistencia técnica para los

⁹ OIT, «Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales», Nota de la OIT, octubre de 2022.

análisis de costos y beneficios; el refuerzo de los mecanismos de aplicación y cumplimiento; las revisiones y ajustes periódicos; el seguimiento de las repercusiones sobre el desempleo, los precios y la competitividad, y la complementación de los salarios vitales con la protección de los trabajadores y la seguridad social. La OIT podía desempeñar un papel de convocatoria en la formulación de una metodología consecuente sobre salarios vitales, la provisión de orientación para equilibrar los factores económicos, el fortalecimiento del diálogo tripartito y la integración de los salarios vitales dentro de otras iniciativas para promover el trabajo decente.

89. El experto del Gobierno del Gabón señaló que, si bien su país no contaba con una política sobre salarios vitales, consideraba que una iniciativa de este tipo podía tener aspectos positivos. Era preciso destacar el papel de los salarios vitales en la reducción de la pobreza y las desigualdades, la estimulación de la economía, la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores, y el refuerzo de la justicia social. No obstante, también cabía destacar algunas consecuencias potencialmente negativas, como los elevados costos para las empresas, el impacto potencial sobre el empleo, los retos relacionados con la formulación de la definición de salario vital y el riesgo de que aumentase la inflación.
90. Entre los principios fundamentales que debían tenerse en cuenta figuraban las diferencias locales y regionales, así como la importancia del diálogo social y la adopción de un enfoque progresivo y flexible de la aplicación, seguido de una evaluación y una medición del impacto constantes. La OIT debía proporcionar orientación y asistencia técnica a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en relación con la aplicación de los salarios vitales, incluso en lo que respectaba a la inclusión de los salarios vitales en los convenios colectivos y en la legislación gubernamental, así como orientación sobre la certificación que podría expedirse a las empresas que pagaban salarios vitales a sus trabajadores.
91. El Vicepresidente empleador abordó la cuestión planteada por el Vicepresidente trabajador en relación con las cadenas mundiales de suministro, señalando que entre el 85 y el 90 por ciento de los trabajadores estaban empleados exclusivamente en la economía nacional, que representaba el 85 por ciento del producto interior bruto, y que, por lo tanto, ese debería ser el centro del debate sobre los salarios vitales. Además, los estudios habían demostrado que los salarios en las empresas exportadoras eran más altos que los de las empresas circunscritas al ámbito nacional, por lo que la narrativa de los bajos salarios en las cadenas mundiales de suministro no estaba respaldada por ningún estudio razonable. Sugirió que no se introdujera el concepto de «capas» en la fijación de los salarios, sino que se mantuviera la idea de los dos pilares (es decir, las necesidades de los trabajadores y sus familias, y los factores económicos), tal como establecía en el Convenio núm. 131.
92. El orador señaló que los expertos del Grupo Gubernamental también habían expresado su preocupación por los factores económicos que no se tenían en cuenta, como el aumento del desempleo, la informalidad y otros factores que podían repercutir negativamente en el desarrollo de los países.
93. También señaló que las observaciones del Grupo Gubernamental planteaban varias cuestiones importantes, como la necesidad de reflejar las realidades locales, la necesidad de comprometerse con las partes interesadas, la necesidad de considerar la informalidad y el impacto de la fijación de salarios en el desarrollo del país, y la necesidad de apoyar a las pequeñas y medianas empresas. La economía de plataformas era un tema complejo: muchos de los trabajadores de estas plataformas eran contratistas independientes y no empleados, y centrarse en ellos devolvería el debate a la cuestión de unos ingresos vitales en lugar de unos salarios vitales. En vista de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas previsto para las reuniones de la Conferencia de 2025 y 2026, era mejor no abordar la cuestión en la Reunión actual.

94. Además, el Vicepresidente empleador mencionó que los Gobiernos tenían un papel importante que desempeñar en relación con las transferencias sociales, como había señalado el experto del Gobierno de Marruecos y, si la productividad de un trabajador no era suficiente para cubrir el costo de la vida, los Gobiernos tendrían un papel clave que desempeñar a través de las transferencias sociales. Los expertos del Grupo de los Empleadores se sumaron a la declaración del experto del Gobierno del Gabón sobre la necesidad de centrarse no sólo en los salarios vitales, sino también en el ecosistema más amplio, incluidas la sostenibilidad y la productividad de las empresas, y acogieron con satisfacción la intervención del experto del Gobierno de los Estados Unidos sobre el papel de los Gobiernos en la prestación de servicios esenciales. Además, también existía convergencia de opiniones en relación con lo expuesto por la experta del Gobierno del Brasil sobre cómo trabajar con los diferentes conceptos de salario vital y transferencias sociales, y sobre el papel que debía desempeñar la OIT en la promoción de la coordinación entre las diferentes iniciativas sobre salarios vitales.
95. El Vicepresidente trabajador señaló la necesidad de que el debate se centrara en la metodología para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias, que era a lo que se refería el concepto de salario vital, así como en su aplicación. No era necesario desarrollar una metodología de la OIT para evaluar los factores económicos.
96. Añadió que las preocupaciones planteadas por la Vicepresidenta gubernamental sobre los retos que planteaba el elevado porcentaje de trabajadores en la economía informal eran comprensibles. Sin embargo, era importante no entrar en cuestiones problemáticas como el supuesto impacto negativo del aumento del salario mínimo en el empleo, ya que eso quedaba fuera del ámbito del debate. La conexión establecida por el Vicepresidente empleador entre la baja productividad y los salarios de los trabajadores no existía, teniendo en cuenta que los trabajadores trabajaban en fábricas organizadas por los empleadores, con la tecnología proporcionada por los empleadores y de acuerdo con una organización del trabajo impuesta por estos. Era importante tener en cuenta el argumento planteado sobre el papel de los Gobiernos en relación con las transferencias sociales y los servicios públicos, pero no debería utilizarse para pasar por alto la obligación de los empleadores de pagar salarios vitales con el fin de que fuesen los Estados los que colmasen la brecha.

Punto 4: «¿Cómo podría la OIT prestar un apoyo adicional a sus mandantes y consolidar su liderazgo mundial en el ámbito de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales?»

97. El Vicepresidente trabajador expuso cómo los salarios vitales deberían ser un requisito previo para la fijación y el ajuste de los salarios. El abrumador desajuste entre los salarios y las necesidades de los trabajadores había llevado a multinacionales y consultoras a desarrollar unilateralmente puntos de referencia de los salarios vitales sin tener en cuenta los principios de la OIT relativos a la negociación salarial. La OIT era la única institución multilateral en la que la cuestión salarial formaba parte de su mandato original, desde su Constitución de 1919. Por lo tanto, las prácticas de fijación de salarios deberían basarse en las normas y principios internacionales de la OIT y contar con la participación de los interlocutores sociales. El equipo especializado en salarios de la OIT era el más adecuado para prestar asistencia técnica a los países en la definición y cálculo de un salario vital, basado en unos principios y una metodología acordados, así como en el seguimiento de los resultados de su política sobre salarios vitales.
98. Los requisitos mínimos para una operacionalización metodológica sólida de los salarios vitales tenían que incluir la consulta con los interlocutores sociales y la institucionalización a través de marcos nacionales basados en los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios y la negociación

colectiva. La OIT debía tomar la iniciativa en la búsqueda de la armonización de las iniciativas existentes con los principios de la OIT. Las conclusiones deberían reflejar la metodología de la Organización para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, tal como se resumía en el recuadro 1 del informe de referencia: la metodología era una herramienta útil, sobre todo por su orientación a adaptarse a las circunstancias específicas de cada región y país.

99. Una cuestión más compleja era el papel que debía desempeñar la OIT para contribuir a la adhesión nacional al concepto de salario vital, facilitar la convergencia de los salarios vitales y los salarios mínimos, y reforzar los mecanismos de fijación y ajuste de los salarios basados en los principios de la OIT. En algunos países ya se había producido una convergencia entre el salario vital y el salario mínimo gracias al diálogo tripartito o a las negociaciones bipartitas, pero estos casos seguían siendo limitados.
100. La OIT debería elaborar una revisión de las políticas salariales existentes para presentarla periódicamente al Consejo de Administración, con especial atención a las estrategias tripartitas para promover la convergencia entre salarios vitales y salarios mínimos. La OIT podía ofrecer asistencia técnica a los países en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País para establecer una metodología adaptada y acordada de forma tripartita, así como un calendario para el proceso de convergencia entre salarios vitales y salarios mínimos. Esta labor debería integrarse en el Programa y Presupuesto de la OIT ya existente, e incluir la participación de otros departamentos, como NORMES y EMPLOYMENT, así como de los implicados en la aplicación de la estrategia de la OIT sobre trabajo decente en las cadenas de suministro. En el marco de la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y sus herramientas y seguimiento, la OIT debería proporcionar orientación a los mandantes y a las empresas multinacionales sobre las expectativas en torno a las responsabilidades de estas empresas en relación con las políticas salariales, incluidos los salarios vitales.
101. También debería fortalecer la base empírica para la fijación de salarios, incluso mediante la elaboración de un compendio de factores económicos a tal efecto. Una posibilidad era desarrollar un tablero de mandos dinámico para supervisar las políticas salariales y sus variables contextuales. Basándose en el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, las dimensiones del proceso de supervisión deberían incluir el bienestar, la distribución equitativa de los salarios y la reducción de las desigualdades, las dimensiones macro y microeconómicas, así como fiscales, el desarrollo económico y la creación de empleo. A efectos de un seguimiento basado en los datos, podían recopilarse los datos disponibles de fuentes públicas, como los informes del Artículo IV del Convenio Consultivo del Fondo Monetario Internacional, las bases de datos del Banco Mundial y las oficinas nacionales de estadística, y ponerlos a disposición de las negociaciones a nivel nacional.
102. Asimismo, debería reforzar la negociación colectiva, un mecanismo fundamental para garantizar la fijación adecuada de los salarios. Para que la negociación colectiva fuese eficaz y eficiente tenía que basarse en la transparencia y el acceso a la información necesaria para unas negociaciones con conocimiento de causa de acuerdo con la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.163), incluida la información sobre las cadenas mundiales de valor. Tal y como se reconocía en las Conclusiones adoptadas por el Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021¹⁰: «El diálogo social, incluida la negociación colectiva, contribuye a la distribución equitativa de las ganancias generadas mediante el valor añadido en las cadenas mundiales de suministro». A este respecto, la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva deberían respetarse y promoverse

¹⁰ OIT, [*Informes del Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción*](#), ILC.109/Actas núm. 9A(Rev.1). (2021).

plenamente, y la OIT debería incrementar sus esfuerzos y encontrar sinergias con la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva¹¹, adoptada recientemente por el Consejo de Administración de la OIT. También era fundamental que la OIT promoviese las conclusiones de la Reunión de expertos que les ocupaba con otras agencias de las Naciones Unidas e instituciones internacionales, así como con instituciones regionales como la Unión Europea.

103. El Vicepresidente empleador subrayó la necesidad de contar con un mayor liderazgo mundial de la OIT en materia de políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Cuestiones como la aportación de conocimientos técnicos y la creación de capacidad para fomentar la fijación de salarios mínimos eficaces y sostenibles con la información basada en datos y el diálogo social como ejes centrales, la promoción de consultas constructivas con los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios mínimos y la prestación de apoyo para reforzar el diálogo social efectivo y la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los procesos de fijación de salarios. Subrayó la importancia de que la OIT refuerce todas las formas e instrumentos de diálogo social, incluidas las comisiones tripartitas de salarios mínimos. La Oficina debería continuar con su apoyo a la mejora de los aspectos institucionales de los sistemas de salario mínimo, la calidad de los procesos de consulta, el uso de datos para fijar las tarifas del salario mínimo y las evaluaciones del impacto de los salarios mínimos e intensificarlo.
104. En cuanto al papel de la OIT en relación con el concepto de salario vital, el orador subrayó la importancia de que la OIT acordase una definición tripartita, que informaría otras iniciativas sobre salarios vitales orientadas a incentivar su armonización. La OIT debería promover la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios fundamentales relativos a los procesos de fijación de salarios, incluida la promoción de la transparencia, el recurso al examen por pares y la consideración de los contextos y realidades locales. Debería desarrollar una estrategia de comunicación para llegar a las partes interesadas externas, así como a los mandantes en el terreno. La ventaja comparativa de la OIT en el desarrollo de una metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias debería complementarse con el desarrollo de una metodología para estimar los factores económicos, acompañada, en una segunda etapa, de un compendio de dichos factores. Hacerlo sería fundamental para promover un concepto de salario vital que estuviese plenamente en consonancia con el Convenio núm. 131. La estimación de un salario vital y/o de puntos de referencia no sustituiría los mecanismos de fijación de salarios a nivel de empresa ni el proceso de fijación de salarios mínimos, sino que sería una fuente de información destinada a informar el proceso de fijación de salarios.
105. Era necesario un enfoque «Una OIT» para abordar las causas fundamentales de los bajos salarios, que debería combinar la acción de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos con medidas para promover un entorno propicio para las empresas sostenibles y el aumento de los niveles de productividad, lo que requeriría un enfoque coherente a nivel nacional, sectorial y empresarial. El proyecto de la OIT Un entorno propicio para las empresas sostenibles (ESEE) debería reforzarse para aumentar su capacidad operativa, al igual que el Programa SCORE y el Programa de Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente de la OIT. Destacó que el crecimiento de la productividad estaba íntimamente relacionado con el trabajo decente y la justicia social. A nivel macroeconómico, el crecimiento de la productividad impulsaba los salarios y el crecimiento de la renta per cápita. Por lo tanto, subrayó la

¹¹ OIT, [Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva](#) GB.349/POL/2 (2023).

necesidad de contar con más programas de la OIT para abordar las causas profundas de los bajos salarios.

106. Los niveles salariales nacionales de un país estaban vinculados a la calidad de los servicios esenciales en el sector público, y era necesario que los Estados Miembros garantizaran su desarrollo y mejora. Abordar la informalidad en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), seguía siendo una prioridad para garantizar la eficacia de los salarios mínimos. Esto también incluía reforzar los servicios de inspección del trabajo, que podían facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. Dado que la OIT necesitaba contar con recursos suficientes para este trabajo, el equipo especializado en salarios de la OIT debería pasar a constituir un servicio específico de la Oficina.
107. Para concluir con lo que el Grupo de los Empleadores deseaba como resultados de la reunión de expertos, subrayó que era importante establecer principios claros de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios, acordar una definición tripartita de la OIT del concepto de salario vital que reconociese la necesidad de combinarlo con los factores económicos en los procesos de fijación de salarios y el cometido conferido a la Oficina con objeto de que examinase la metodología de la OIT para calcular el costo de la vida basándose en los principios acordados de la Organización, de modo que pudiese probarse a nivel local e informar a los mandantes. Esta metodología de cálculo del costo de la vida debería reconocer el papel que desempeñaban los Estados Miembros en la prestación de servicios públicos y otras fuentes de ingresos de los hogares que repercutían en la estimación de un salario vital. Además de la metodología y el compendio de factores económicos ya mencionados, debería elaborarse un documento de orientación para los empleadores sobre los procesos de fijación de salarios e indicadores examinados por pares y basados en los datos que promocionasen la transparencia y tuviesen en cuenta los contextos y las realidades locales.
108. La Vicepresidenta gubernamental subrayó la importancia de que todos los expertos participantes se pusieran de acuerdo sobre la definición de salario vital y sobre los requisitos acordados tripartitamente para una metodología de estimación de los salarios vitales. Se necesitaba claridad sobre los principios relativos a los procesos de fijación de salarios para poder aplicar salarios vitales. Una vez acordada la metodología, la OIT debería proporcionar asistencia técnica para crear capacidad en los países que solicitasen apoyo. La OIT también debería proporcionar asistencia técnica sobre cómo recopilar los datos e indicadores pertinentes para elaborar una cesta familiar de bienes y servicios de referencia. El Grupo Gubernamental coincidía en la importancia otorgada a los factores económicos, y la OIT debería proporcionar orientaciones sobre los factores económicos macroeconómicos, específicos de la industria y específicos de la empresa, que deberían incluir al menos la productividad, las cifras de empleo, las prácticas de fijación de precios y de compra, la inflación y las previsiones económicas. La OIT debería seguir proporcionando capacitación a los mandantes tripartitos en áreas relacionadas con la fijación de salarios, así como con la aplicación y el cumplimiento de las políticas salariales, y la Oficina podría colaborar con las instituciones tripartitas y bipartitas nacionales y las instituciones regionales de formación a este respecto.
109. La OIT debería proseguir su labor de promoción de la ratificación de los convenios pertinentes para crear un entorno propicio a la fijación de salarios vitales. Para operacionalizar el concepto de salario vital, debería establecer un entendimiento común sobre el concepto y recopilar información sobre las diferentes iniciativas relacionadas en marcha en todo el mundo, con el fin de derivar recomendaciones prácticas. También debería llevar a cabo más investigaciones sobre la fijación de salarios, incluidas las iniciativas sobre salarios vitales y las nuevas formas de trabajo, como el trabajo en plataformas

digitales. Dicha investigación también debería incluir la creación de una base empírica sobre las repercusiones económicas positivas de la aplicación de salarios vitales. La Oficina podía proponer una encuesta general sobre los instrumentos relacionados con la fijación de salarios, e incluso incluir material relacionado con la cuestión de los salarios vitales en los próximos informes de referencia sobre el diálogo social y la protección social. La OIT debería aprovechar al máximo la Coalición Mundial sobre Justicia Social y la próxima Cumbre del Futuro de 2024, así como la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 2025, para promover la importancia de los salarios vitales.

110. El experto del Gobierno de los Estados Unidos observó que la OIT podía desempeñar un papel importante en la prestación de asistencia técnica y orientación a los Gobiernos y entidades para apoyar la adopción de la metodología de la OIT y ayudar a los mandantes tripartitos en la aplicación del concepto de salario vital a través del proceso de fijación de salarios. Debería tomar medidas para ampliar los conocimientos y la base empírica en torno a las repercusiones derivadas de que los trabajadores recibiesen un salario vital, especialmente dada la idea equivocada y muy extendida de que aumentar el salario mínimo tenía un efecto negativo sobre el empleo. La OIT también debería continuar haciendo un seguimiento de las iniciativas sobre salarios vitales en todo el mundo.
111. El experto del Gobierno de la República Islámica del Irán se adhirió a la declaración del Grupo Gubernamental y añadió varias vías a través de las cuales la OIT podía reforzar su liderazgo y apoyo en materia de políticas salariales, incluidos los salarios vitales. En primer lugar, la OIT debería seguir prestando asistencia técnica en materia de salarios vitales, aprovechando su experiencia para proporcionar orientación sobre la recopilación de datos, metodologías y mecanismos de examen para las estimaciones de los salarios vitales basadas en los datos. En segundo lugar, debería aprovechar su singular estructura tripartita y sus oficinas regionales para facilitar el intercambio de conocimientos a escala mundial y regional sobre las prácticas de fijación de salarios a través de foros, redes y conferencias. En tercer lugar, debería proporcionar apoyo al desarrollo de capacidades mediante la elaboración de programas de formación, herramientas políticas y guías para los Gobiernos y los interlocutores sociales en torno al diseño y la aplicación eficaces de políticas salariales en consonancia con las normas de la OIT. En cuarto lugar, debería emprender investigaciones y análisis sobre las repercusiones de las distintas opciones de política salarial para informar los enfoques nacionales. En quinto lugar, la OIT debería tratar de integrar las perspectivas sobre salarios vitales en el asesoramiento más amplio sobre política económica y social en todo el sistema multilateral, aprovechando las alianzas existentes. En sexto lugar, debería seguir ayudando a los países a desarrollar encuestas de población activa para colmar las lagunas de información y mejorar los datos para las políticas salariales. Y, por último, la OIT podía proporcionar orientación sobre la integración de los objetivos del salario vital en los mecanismos de fijación de salarios mínimos a través del diálogo social, basándose en su experiencia en relación con las normas internacionales del trabajo y los diversos contextos nacionales.
112. La experta del Gobierno del Brasil coincidió con la declaración del Grupo Gubernamental.
113. La experta del Gobierno de los Países Bajos subrayó la importancia de lograr un documento de resultados que acordara una definición de salario vital, una metodología acordada tripartitamente para estimar los salarios vitales y los parámetros sobre cómo operacionalizar los salarios vitales a través de los procesos de fijación de salarios.
114. La OIT debería seguir promoviendo la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales y de todos los demás convenios pertinentes sobre salarios y fijación de salarios, a fin de crear el entorno propicio para la aplicación de los salarios vitales. También debería promover el intercambio de la información disponible mediante el desarrollo de una plataforma sobre las iniciativas pertinentes,

incluidas las prácticas y las metodologías estadísticas utilizadas en los distintos países. Era importante basarse en las iniciativas existentes sobre salarios vitales, que poseían una gran cantidad de información y datos, y buscar la cooperación con ellas. Ello contribuiría a reducir los costos asociados a la computación y recopilación de datos para las estimaciones de los salarios vitales y la operacionalización de estos. Para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales de todo el mundo, era necesario concienciar sobre la definición de salario vital y sobre los criterios de la OIT para estimar y operacionalizar los salarios vitales.

- 115.** La OIT debería facilitar los procesos de fijación de salarios desarrollando medios que apoyasen un diálogo social y una negociación colectiva bien fundamentados. Esto podía hacerse, por un lado, prestando apoyo en la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante el uso de los parámetros acordados de forma tripartita para calcular las estimaciones de los salarios vitales específicos de cada país y, por otro, recopilando un compendio de factores económicos para la fijación de salarios, que debería incluir factores de la cadena de suministro, como los precios y las prácticas de compra, ya que esto influía en las situaciones económicas de productores y proveedores. La OIT debería prestar apoyo técnico con miras a: i) mejorar la productividad laboral y el desarrollo de capacidades, que eran esenciales para lograr un empleo pleno y productivo y ii) mejorar la capacidad de las partes interesadas en la fijación de salarios y la aplicación de salarios vitales, incluso en las cadenas de suministro. También debería proporcionar información a las empresas multinacionales y a otras empresas, a través del Servicio de Asistencia de la OIT para empresas, sobre el concepto de salario vital, las metodologías para calcularlo y los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, con el fin de garantizar que pagasen precios justos a los productores locales y evitar así que éstos tuviesen que asumir por sí mismos el aumento de los gastos asociados al pago de salarios vitales. La OIT podía incluir los salarios vitales como tema en el programa de acción prioritario de la OIT sobre los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro y en la Coalición Mundial por la Justicia Social.
- 116.** La experta suplente del Gobierno de Filipinas se sumó a la declaración del Grupo Gubernamental y compartió algunos puntos adicionales basados en la experiencia de su país. A pesar de no haber ratificado el Convenio núm. 131, Filipinas había introducido mecanismos de fijación de salarios mínimos conformes a dicho Convenio, y disponía de instituciones tripartitas. La necesidad de contar con un salario vital era uno de los diez criterios utilizados para fijar los salarios mínimos. Dado que el Convenio núm. 131 ya enumeraba los factores económicos, los indicadores de costos y precios, los elementos y los principios relativos a la fijación de salarios mínimos, la oradora preguntó cuáles eran los elementos que faltaban en relación con el trabajo decente que deberían incorporarse específicamente a una definición de salario vital y a una metodología para determinarlo. También preguntó si el concepto de salario vital se refería a los ingresos de un trabajador individual o si se refería a los ingresos totales de la familia (en caso de que hubiese más de un asalariado en una familia), ya que este último enfoque era el que se estaba adoptando en el caso de Filipinas. La definición de salario vital de Filipinas, fruto de un consenso tripartito, era el siguiente: «El monto de los ingresos familiares necesarios para cubrir los gastos alimentarios y no alimentarios de la familia, con un margen suficiente para el ahorro/inversiones para la seguridad social, a fin de que la familia pueda vivir y mantener un nivel de vida digno más allá del mero nivel de subsistencia, teniendo en cuenta todas las necesidades fisiológicas, sociales y de otro tipo de la familia».
- 117.** Señaló que, hasta entonces, las estimaciones de los salarios vitales se habían tratado como una aspiración, debido principalmente al nivel de desarrollo económico y productividad de Filipinas. La diferencia entre el salario mínimo y el salario vital era una cuestión delicada, ya que los trabajadores solían presionar para que la cuantía del salario mínimo fuese equivalente a la del salario vital. En países

en desarrollo como Filipinas, la operacionalización del concepto de salario vital se había visto limitada por la estructura general de la economía, en la que la mayoría de las empresas se clasificaban como microempresas y pequeñas empresas. Si bien la mayoría de los debates sobre salarios vitales se centraban en los trabajadores del sector privado, sería importante considerar también la cobertura de los trabajadores del sector público.

- 118.** El experto del Gobierno del Gabón se mostró de acuerdo con la declaración del Grupo Gubernamental y sugirió cuatro áreas de acción para la OIT. En primer lugar, el desarrollo de capacidades, incluida la provisión de formación y herramientas para ayudar a Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores a comprender y aplicar políticas sobre salarios vitales, así como apoyo técnico para implantar sistemas de fijación de salarios justos e inclusivos y promover el diálogo social sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. En segundo lugar, la investigación y el intercambio de conocimientos, incluida la recopilación y el análisis de datos en distintos países y contextos, la difusión de buenas prácticas y enseñanzas extraídas, y la organización de conferencias y talleres para compartir conocimientos y experiencias. En tercer lugar, promoción y sensibilización, que incluía, entre otras cosas: abogar ante Gobiernos y organizaciones internacionales a favor de que adoptasen políticas sobre salarios vitales, sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de los salarios vitales para la justicia social y el desarrollo económico y movilizar a los interlocutores sociales para que apoyasen las políticas sobre salarios vitales. Por último, la colaboración y las alianzas, en particular con los Gobiernos, para desarrollar y aplicar políticas sobre salarios vitales; las organizaciones internacionales, para promover los salarios vitales como parte de las agendas de desarrollo sostenible, y las organizaciones de la sociedad civil, para sensibilizar sobre los salarios vitales y apoyar las iniciativas locales.
- 119.** El Vicepresidente trabajador recordó a los expertos que el Grupo de los Trabajadores no apoyaba el desarrollo de ninguna metodología que no estuviera totalmente centrada en las necesidades de los trabajadores y sus familias. No era necesario armonizar la definición de salario vital con el Convenio núm.131, ya que el concepto de salario vital existía antes de la adopción de este Convenio, estaba arraigado en la Constitución de la OIT y se reafirmaba en la Declaración de Filadelfia. Expresó su conformidad con la propuesta de reforzar la inspección del trabajo y se mostró abierto a la idea de incluir los salarios vitales como tema en uno de los informes de referencia de la OIT, tal y como había propuesto el Grupo Gubernamental. También expresó su acuerdo sobre la necesidad de incluir los salarios vitales como parte de la Coalición Mundial por la Justicia Social.
- 120.** El Vicepresidente empleador subrayó tres puntos. En primer lugar, señaló la necesidad de pasar de los conceptos a la aplicación y, por tanto, de centrarse en la economía nacional real, a menudo compuesta en gran medida por pequeñas empresas y microempresas, y no en las grandes empresas multinacionales. En segundo lugar, reiteró la importancia de los factores económicos como condición esencial para alcanzar un acuerdo, afirmando que el desarrollo de una metodología para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias debería ir acompañado del desarrollo de una metodología para evaluar los factores económicos. En tercer lugar, expresó un amplio acuerdo sobre la necesidad de que la OIT apoyase la elaboración de un compendio de factores económicos que abarcara diferentes países. Aunque el intercambio de experiencias relacionadas con distintas iniciativas sobre salarios vitales era un ejercicio importante, había que tener cuidado al compararlas, ya que muchas no habían sido examinadas por pares y estaban muy alejadas de la realidad local.

► Examen del proyecto de conclusiones

121. La Reunión pasó a examinar el proyecto de conclusiones propuesto por la Oficina con el objetivo de lograr un consenso y presentarlas al Consejo de Administración de la OIT en su 350.^a reunión, en marzo de 2024.
122. El Vicepresidente empleador señaló que el proyecto de conclusiones propuesto por la Oficina reflejaba bien el debate de los días anteriores, incluidos los diferentes enfoques de los distintos grupos. Había varios puntos que era necesario debatir, entre ellos la definición del concepto de salario vital; la forma en que se interpretaba la fijación de salarios; los diferentes papeles que desempeñaban los interlocutores sociales y los Gobiernos, especialmente en relación con el papel del Estado como proveedor de apoyo a los ingresos, y la convergencia entre salario vital y salario mínimo.
123. El Vicepresidente trabajador informó de una perspectiva globalmente positiva sobre el proyecto de conclusiones propuesto por la Oficina. Se propondrían cambios, entre otros, en la definición de salario vital, la formulación del tema recurrente de las causas fundamentales de los bajos salarios y el papel del Estado.
124. La Vicepresidenta gubernamental declaró que el proyecto de conclusiones era equilibrado y reflejaba bien los principales elementos que se habían debatido.

Párrafo 1

Habiéndose reunido en Ginebra del 19 al 23 de febrero de 2024, la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, recordó que las políticas salariales han sido un tema central de la OIT desde su creación en 1919, como se refleja en su Constitución, en varias de sus declaraciones y en las normas internacionales del trabajo.

125. El párrafo 1 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 2

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se hace un llamamiento a lograr « un salario vital adecuado». En la Declaración de Filadelfia (1944) se exhorta a la OIT a promover « 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». La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) afirma que «todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta [...] un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado». En el anexo figura la lista de las normas internacionales del trabajo de la OIT de aplicación general o sectorial especialmente pertinentes para los salarios. Si bien el marco normativo de la OIT en materia de salarios es amplio, su aplicación sigue siendo incompleta, incluso en las cadenas de suministro. Después de más de 100 años, no existe un acuerdo tripartito sobre la definición de salario vital, ni sobre su operacionalización.

126. El Vicepresidente empleador presentó enmiendas a la quinta oración para insertar «efectiva» después de «aplicación», para sustituir «incompleta» por «un reto», y para suprimir «incluso en las cadenas de suministro», ya que el problema no afectaba únicamente a las cadenas de suministro. También

presentó una enmienda a la última oración para sustituir «de salario vital» por «del concepto de salario vital».

127. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda para insertar «efectiva».
128. En cuanto al resto de las enmiendas, el Vicepresidente trabajador expresó su preferencia por el texto de la Oficina, señalando que la diferencia entre «de salario vital» y «del concepto de salario vital» era más que semántica. No era partidario de sustituir «incompleta» por «un reto» porque las cifras indicaban que los trabajadores seguían viviendo por debajo del salario mínimo, lo que ponía de manifiesto la falta de aplicación del marco normativo. No había ninguna razón para excluir la referencia a las cadenas de suministro, ya que las iniciativas de las empresas multinacionales en los últimos años eran una clara indicación de la importancia que revestían los salarios vitales en ese contexto.
129. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda para sustituir «incompleta» por «un reto»; aunque no apoyó la sustitución de «de salario vital» por «del concepto de salario vital», al considerar que a lo largo de la discusión general se había hecho referencia al primero y no al segundo.
130. La experta del Gobierno de los Países Bajos no apoyó la supresión de «incluso en las cadenas de suministro», ya que era la única referencia a las cadenas de suministro en el documento.
131. El Vicepresidente empleador indicó que si se mantenía la referencia a las cadenas de suministro, habría que añadir otros elementos a la lista, como el sector informal, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y las zonas de gobernanza débil, entre otros. En los párrafos 70, 71 y en otras partes del informe de referencia, así como en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo, se hacía referencia al «concepto de salario vital», de ahí la necesidad de reflejarlo en las conclusiones.
132. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda para sustituir «incompleta» por «un reto», y presentó una enmienda para suprimir la última oración, que fue apoyada por el Grupo Gubernamental y por el Grupo de los Empleadores.
133. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda para suprimir «incluso en las cadenas de suministro».
134. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3

A lo largo de los años, los salarios reales han evolucionado positivamente. A escala mundial, estos aumentaron cada año entre 2006 y 2022, cuando empezaron a disminuir debido a la fuerte aceleración de la inflación. Sin embargo, durante los últimos 40 años, en muchos países se ha registrado una desvinculación entre los aumentos de productividad y los salarios, y una reducción de la y una reducción de la proporción del PIB generada por el trabajo. Millones de trabajadores asalariados en el mundo continúan viviendo en condiciones de pobreza, lo que pone de relieve que la cuestión del salario vital sigue siendo un reto urgente. Las causas fundamentales de los bajos salarios son muchas, entre ellas la baja productividad, la informalidad y la debilidad de las instituciones. Sin embargo, los salarios decentes son fundamentales para el desarrollo económico y social y esenciales para reducir la pobreza y la desigualdad, garantizar una vida decente y digna y avanzar en la justicia social.

135. El Vicepresidente trabajador explicó que la referencia repetida en el proyecto de conclusiones a la baja productividad, la informalidad y la debilidad de las instituciones como únicas «causas fundamentales de los bajos salarios» era incorrecta y debía matizarse. El orador presentó una enmienda a la quinta oración para sustituir «entre ellas la baja productividad, la informalidad y la debilidad de las instituciones» por «y no pueden atribuirse a factores productivos individuales, entre ellos la distribución no equitativa del valor, la limitada adaptación tecnológica, la baja productividad total de los factores, la informalidad y la debilidad de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación».
136. El Vicepresidente empleador observó que la sustitución complicaba el texto y expresó su preferencia por el texto de la Oficina. Apoyó la referencia a los «sistemas de cumplimiento», pero no el resto. Presentó una enmienda para añadir dos oraciones tomadas directamente del informe de referencia a continuación de la segunda oración, a saber: «En particular, los salarios reales han aumentado con más rapidez en los países en desarrollo que en los países de ingreso alto. El crecimiento medio de la productividad ha sido un factor fundamental para impulsar el crecimiento de los salarios reales, en particular en Asia». Además, propuso enmiendas para insertar «de ingreso alto» después de «países», suprimir «durante los últimos 40 años», y suprimir «asalariados» después de «Millones de trabajadores», ya que la oración se refería a los trabajadores en general. En la misma oración, presentó una enmienda para sustituir «continúan viviendo en condiciones de pobreza» por «siguen percibiendo salarios muy bajos, en particular en la economía informal».
137. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para añadir «, las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder» al final de la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
138. En respuesta a una pregunta sobre el significado de «factores productivos individuales», el Vicepresidente trabajador aclaró que el texto original sólo se refería a la productividad y que la enmienda pretendía incluir factores productivos adicionales. «La productividad total de los factores» incluía tanto la productividad del trabajo como la del capital, lo que equilibraría el texto y la responsabilidad de la baja productividad entre trabajadores y empleadores. Apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo Gubernamental.
139. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, pero propuso una subenmienda para sustituir «factores productivos individuales» por «factores individuales», que recibió el apoyo del Vicepresidente trabajador.
140. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas del Grupo de los Empleadores ya que, a su juicio, la referencia a «Asia» introducía un desequilibrio regional.
141. El Vicepresidente empleador convino en que podía suprimirse «, en particular en Asia», pero subrayó que ello significaría excluir un importante ejemplo regional de cómo la productividad afectaba al crecimiento. No apoyó la enmienda presentada por el Grupo Gubernamental para añadir «las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder», ya que no se mencionaban en el informe de referencia y no estaban claros.
142. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda para añadir «En particular, los salarios reales han aumentado con más rapidez en los países en desarrollo que en los países de ingreso alto», si bien prefería el texto de la Oficina, a saber, «Millones de trabajadores asalariados en el mundo continúan viviendo en condiciones de pobreza...» al texto propuesto por el Grupo de los Empleadores.

143. El Vicepresidente trabajador observó que la disociación entre salarios y productividad era una tendencia referenciada por múltiples fuentes y no apoyaba la supresión de «durante los últimos 40 años».
144. El experto del Gobierno de los Estados Unidos subrayó que existía abundante bibliografía sobre el impacto directo de las prácticas anticompetitivas en los salarios.
145. El Vicepresidente empleador declaró que su Grupo hubiera optado por enmendar en gran medida la sección sobre la participación en los ingresos, pero propuso sólo una enmienda limitada para facilitar el logro de un consenso. Mencionó ejemplos de países con una proporción de la renta del trabajo creciente o constante, e indicó que la referencia a los últimos 40 años era demasiado genérica.
146. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir la oración «El crecimiento medio de la productividad ha sido un factor fundamental para impulsar el crecimiento de los salarios reales, en particular en Asia» por «La transformación estructural y un amplio conjunto de reformas políticas han dado lugar a un crecimiento medio de la productividad como factor esencial que facilita el aumento de los salarios reales».
147. La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente empleador apoyaron la subenmienda.
148. El Vicepresidente trabajador comentó que el texto de la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores sobre el aumento de los salarios reales en los países en desarrollo tendría que incluir una limitación en el tiempo.
149. Un experto de la secretaría de la Reunión indicó que era cierto que los salarios reales habían aumentado más rápidamente en los países en desarrollo que en los países de ingreso alto, en promedio, durante el periodo 2006-2022.
150. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda a la enmienda del Grupo de los Empleadores para sustituir «En particular» por «En general».
151. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «En general» por «Durante este período, en promedio». Con esta subenmienda, la oración recibió el apoyo del Grupo de los Empleadores y del Grupo Gubernamental.
152. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para añadir «y continúan viviendo en condiciones de pobreza» después de «Millones de trabajadores en el mundo siguen percibiendo salarios muy bajos» y para suprimir «en particular en la economía informal».
153. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda, ya que reiteraba el concepto de vivir en la pobreza, que se había eliminado de la propuesta original. También quería mantener «en particular en la economía informal».
154. El Vicepresidente trabajador señaló que la pobreza, al igual que el trabajo forzoso y el trabajo infantil, también existían en la economía formal.
155. El Vicepresidente empleador observó que «en particular en la economía informal» no excluía la economía formal, sino que hacía hincapié en la economía informal tal como se reflejaba en la bibliografía existente.
156. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «en particular en la economía informal» por «en la economía informal», que fue apoyada por el Vicepresidente empleador.

157. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para insertar «en las categorías inferiores de la cadena mundial de suministro y» entre «en particular» y «en la economía informal».
158. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para añadir «– en la economía formal e informal –» después de «Millones de trabajadores» y suprimir todo el texto después de «en condiciones de pobreza».
159. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda siempre que se mantuviera «continúan viviendo en condiciones de pobreza».
160. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «, lo que pone de relieve que la cuestión del salario vital sigue siendo un reto urgente».
161. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la inclusión de «de ingreso alto», la supresión de «asalariados» después de «trabajadores» y la supresión de «durante los últimos 40 años».
162. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda para incluir «–en la economía formal e informal–», y los tres grupos apoyaron la inserción de «y continúan viviendo en condiciones de pobreza» después de «Millones de trabajadores en el mundo siguen percibiendo salarios muy bajos» y la supresión de todo el texto después de «pobreza».
163. Los tres grupos apoyaron la supresión de la oración que empezaba por «Las causas fundamentales de los bajos salarios...», así como la supresión de «Sin embargo,» al principio de la última oración.
164. El párrafo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

I. Instituciones principales y principios relativos a la fijación de salarios

165. Dado que en todo el documento se hacía referencia a los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, pero nunca se habían definido dichos principios, los tres grupos consideraron y apoyaron la adición de «de la OIT» después de «principios».
166. El título de la sección I fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 4

De conformidad con las normas internacionales del trabajo, las prácticas de fijación de salarios deberían basarse en las siguientes instituciones y principios:

167. El texto introductorio fue adoptado sin enmiendas.

Apartado a)

Negociación colectiva y diálogo social tripartito: La negociación colectiva y la fijación del salario mínimo legal a través del diálogo social tripartito deberían ser la modalidad adecuada para fijar y ajustar los salarios. Las prácticas nacionales varían en gran medida. Si bien en algunos países el diálogo social tripartito tiene lugar sobre todo en los sistemas de salario mínimo legal, en otros la fijación de salarios incumbe exclusivamente a los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva. En la mayoría de los países coexisten el salario mínimo legal y la negociación colectiva en materia de salarios.

168. El Vicepresidente empleador presentó cinco enmiendas a este apartado. La primera enmienda para sustituir «Negociación colectiva y diálogo social tripartito» por «Empoderamiento de las instituciones nacionales y fortalecimiento del diálogo social», ya que, si bien el título versaba sobre instituciones y principios, el texto original empezaba directamente por la negociación colectiva, que no podía considerarse una institución. También observó que el texto original no reflejaba que el diálogo social no se limitaba únicamente a la negociación colectiva, y que la fijación de salarios tenía lugar a diferentes niveles y no sólo a través de la negociación colectiva. La segunda enmienda para añadir texto adaptado del párrafo 35 del informe de referencia, a saber: «Un diálogo social genuino aumenta las probabilidades de mejora de las políticas salariales y contribuye al desarrollo de los países» después de «diálogo social tripartito:». La tercera enmienda para insertar «El diálogo bipartito mediante» antes de «la negociación colectiva y la fijación del salario mínimo legal» y «voluntaria» después de «negociación colectiva» para ajustar la redacción al texto del Comité de Libertad Sindical. La cuarta enmienda para sustituir «debería ser la modalidad adecuada» por «son importantes» después de «la fijación del salario mínimo legal a través del diálogo social tripartito». Y, por último, la quinta enmienda para añadir «y, en la mayoría de los países, esos salarios se fijan por ley» después de «Las prácticas nacionales varían en gran medida», tal y como se reflejaba en el *Informe mundial sobre salarios 2020-2021* de la OIT.¹²
169. El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que aclarara si la negociación colectiva era una institución.
170. Un experto de la Oficina explicó que tanto «institución» como «mecanismo» se utilizaban para referirse a la negociación colectiva.
171. El Vicepresidente trabajador reiteró que la negociación colectiva era una institución y que nadie podía argumentar otra cosa.
172. El Vicepresidente empleador citó el párrafo 36 del informe de referencia que se refería a las instituciones, a saber, «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» pues consideraba pertinente mantener la coherencia y la homogeneidad.
173. El Vicepresidente trabajador expresó su preocupación por la sugerencia del Vicepresidente empleador sobre la cuestión de las instituciones y de que la negociación colectiva no se considerase una institución. La negociación colectiva era un principio y un derecho fundamental en el trabajo y debía considerarse una institución del mercado de trabajo cuya función principal era definir las condiciones de trabajo de aquellos a quienes representaba, incluso en materia de salarios y dentro de los sistemas de fijación de salarios. El papel de las comisiones tripartitas y del diálogo social tripartito sólo existía en el contexto de la fijación del salario mínimo. La Reunión no era el lugar adecuado para iniciar un debate sobre el papel de la negociación colectiva y su clasificación como institución del trabajo, ya que esto podría deducirse de la amplia bibliografía existente sobre relaciones de trabajo y de las normas internacionales del trabajo. Para el Grupo de los Trabajadores, estaba claro que la negociación colectiva era un principio y un derecho fundamental en el trabajo, además de una institución.
174. El Vicepresidente empleador subrayó que la única intención de su propuesta era aclarar y reforzar el texto, y que nadie negaba que el derecho a la negociación colectiva estuviera consagrado en los convenios fundamentales. También señaló que el Grupo de los Empleadores no tenía intención de

¹² OIT, [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021](#).

suprimir la referencia a la negociación colectiva en el texto, pero que era necesario partir del concepto más amplio de diálogo social. En cuanto a las instituciones, mencionó que estaba claro qué eran, como se citaba en el informe de referencia, pero que no era necesario profundizar al respecto en las conclusiones.

175. El Vicepresidente trabajador animó encarecidamente al Grupo de los Empleadores y a la Oficina a consultar el informe de referencia de la OIT *Informe sobre el Diálogo social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* (2022)¹³, y en particular la referencia que en él se hacía a la negociación colectiva como institución.
176. Un experto de la Oficina aclaró que el *Informe sobre el Diálogo Social* se refería a la «negociación colectiva» como institución y como mecanismo.
177. El Vicepresidente trabajador volvió a insistir en que este derecho habilitante no era un mecanismo entre otros. Era un principio y un derecho fundamental. En los sistemas de fijación de salarios, la negociación colectiva era una institución clave. En algunos países, los salarios mínimos no se fijaban a través del diálogo social tripartito, sino directa y únicamente a través de la negociación colectiva.
178. El Vicepresidente empleador se refirió a la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, que era un texto acordado a nivel tripartito, y que se refería a la negociación colectiva como a un mecanismo de negociación voluntaria.
179. El experto del Gobierno de los Estados Unidos se preguntó si la propuesta del Grupo de los Empleadores seguía siendo necesaria, dada la aclaración de la Oficina sobre el hecho de que la negociación colectiva era tanto una institución como un mecanismo.
180. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir «y» por «y/o» entre «negociación colectiva» y «la fijación del salario mínimo legal».
181. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda presentada por la Vicepresidenta gubernamental para sustituir «y» por «y/o» y no apoyó ninguna de las enmiendas presentadas por el Vicepresidente empleador al apartado a).
182. El Vicepresidente empleador retiró todas las enmiendas presentadas al apartado y apoyó la enmienda presentada por el Grupo Gubernamental.
183. El texto introductorio del apartado a) fue adoptado en su versión enmendada por el Grupo Gubernamental.
 - **La negociación colectiva, sustentada en la libertad sindical, es un mecanismo clave para determinar los salarios. La negociación colectiva de buena fe orientada a alcanzar acuerdos mutuamente aceptables puede dar lugar a una distribución más equitativa del crecimiento económico. Un proceso de negociación colectiva sólido y bien fundamentado requiere que todos los interlocutores sociales tengan acceso a la misma información de forma transparente, de manera tal que se respete su autonomía y que se garantice un entorno propicio para la negociación. La cobertura de la negociación colectiva ha disminuido en los últimos decenios.**
184. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para invertir el orden de los puntos de la lista.
185. En relación con el punto sobre negociación colectiva, presentó cinco enmiendas. La primera para sustituir «clave» por «importante» después de «mecanismo». La segunda para sustituir «de buena fe»

¹³ OIT, [*Informe sobre el Diálogo Social 2022. Negociación colectiva para una recuperación integradora, sostenible y resistente*](#), 2022.

por «voluntaria». La tercera para sustituir «a la misma información» por «a información pertinente». La cuarta para insertar «, en caso necesario,» después «de forma transparente». Y, por último, la quinta, para sustituir «y que se garantice» por «y que se fomente» después de «que se respete su autonomía».

186. El Vicepresidente trabajador no apoyó ninguna de las enmiendas. Afirmó que la fijación de salarios era mucho más amplia que la fijación del salario mínimo, y que la negociación colectiva era la única institución, mecanismo y principio y derecho fundamental en el trabajo que tenía un papel primordial en la fijación de salarios. Reconoció que, aunque en algunos países existían salarios mínimos legales acordados de forma tripartita, debía reconocerse la primacía de la negociación colectiva en los procesos de fijación de salarios. En particular, en relación con la tercera enmienda presentada, cabía señalar que el concepto de pertinencia sugerido en relación con la información debería situarse en otro lugar, ya que aquí no quedaba claro a qué se refería: si se refería a la negociación colectiva sobre los salarios de forma más general o a los aumentos salariales de forma más específica.
187. El Vicepresidente empleador aclaró que la razón por la que había presentado una enmienda para invertir el orden de los puntos era que el diálogo social tripartito para los salarios mínimos legales abarcaba a muchos más trabajadores, mientras que la negociación colectiva tenía una base más estrecha y fijaba salarios más allá del salario mínimo.
188. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para invertir el orden de los dos puntos.
189. De las cinco enmiendas presentadas por el Vicepresidente empleador, no apoyó la primera para sustituir «clave» por «importante», ni la tercera para sustituir «a la misma información» por «a información pertinente», ni la quinta para sustituir «y que se garantice» por «y que se fomente». Apoyó la segunda enmienda para sustituir «de buena fe» por «voluntaria» después de «negociación colectiva».
190. El Vicepresidente empleador agradeció al Grupo Gubernamental el apoyo prestado a la enmienda para sustituir «de buena fe» por «voluntaria», ya que esta formulación también estaba en consonancia con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En cuanto a la tercera enmienda, aclaró que era necesario añadir texto para reflejar la situación en la práctica, ya que en el mundo real, si se formaba parte del consejo de administración de una empresa, estaba claro que se tenía acceso a información diferente y potencialmente confidencial. También mencionó que, si la «información pertinente» no captaba esas diferentes necesidades y disponibilidades en términos de información, estaba abierto a buscar una palabra alternativa.
191. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda a la tercera enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para sustituir «a información pertinente» por «a la misma información pertinente», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador.
192. El Vicepresidente trabajador reafirmó la necesidad de que todos los interlocutores sociales tuviesen acceso a la «misma información» y no a la «información pertinente». No estaba claro cómo se aplicaba el concepto de pertinencia en ese contexto, y si se refería a la negociación colectiva en general, a los salarios o a los incrementos salariales. Sugirió buscar otro lugar más adecuado para incluir el concepto de pertinencia.
193. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar, utilizando el lenguaje de la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), el texto «, que sea necesaria para poder negociar con conocimiento de causa» después de «la misma información», de tal manera que el texto quedara como sigue: «todos los interlocutores sociales tengan acceso a la misma información,

que sea necesaria para poder negociar con conocimiento de causa». El orador retiró la tercera enmienda a condición de que se mantuviese la subenmienda propuesta.

194. El Vicepresidente trabajador propuso sustituir «que sea necesaria» por «requerida».
195. El Vicepresidente empleador observó que la Recomendación, 1981 (núm. 163) contenía un lenguaje específico para tratar la información confidencial e hizo hincapié en que la parte del texto más importante en ese contexto era «que sea necesaria para poder negociar con conocimiento de causa». Señaló que aceptaría «requerida para negociar con conocimiento de causa» como compromiso.
196. El Vicepresidente trabajador presentó dos enmiendas. La primera para insertar un punto y seguido después de «acceso a la misma información», y la segunda para insertar, después del punto, texto basado en el párrafo 7,2,a) de la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) a saber: «Los empleadores públicos y privados deberían, a petición de las organizaciones de trabajadores, facilitar la información sobre la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa».
197. El Vicepresidente empleador apoyó las enmiendas presentadas por el Vicepresidente trabajador y propuso una subenmienda para incluir texto adicional basado en el mismo párrafo de la Recomendación núm. 163 después de «negociar con conocimiento de causa», a saber, «cuando la difusión de parte de esta información pueda perjudicar a la empresa, su comunicación podrá condicionarse al compromiso de que se considere confidencial en la medida necesaria. La información que se facilite podrá acordarse entre las partes en la negociación colectiva».
198. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador.
199. El Vicepresidente trabajador reiteró su desacuerdo con las enmiendas para sustituir «de buena fe» por «voluntaria» y «y que se garantice» por «y que se fomente».
200. El Vicepresidente empleador señaló, en relación con la sustitución de «de buena fe» por «voluntaria», que reflejaba la redacción del artículo 4 del Convenio núm. 98: «para estimular y fomentar [...] el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria». Insistió en la importancia de que este párrafo de las conclusiones se ajustase al texto del Convenio núm. 98.
201. Sobre la cuestión del carácter voluntario de la negociación colectiva, el Vicepresidente trabajador citó dos párrafos de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT de 2018¹⁴, a saber, el 1317 y el 1318. El primero decía lo siguiente: «El artículo 4 del Convenio núm. 98 no impone de manera alguna al Gobierno el deber de negociar colectivamente del mismo modo que tampoco resulta contrario a dicho artículo el obligar a los interlocutores sociales a entablar negociaciones sobre términos y condiciones de trabajo con miras a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo; sin embargo, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el proceso de negociación». El segundo decía: «Si bien el contenido del artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva». Basándose en estos dos párrafos, el Vicepresidente trabajador insistió en la importancia de mantener «y que se garantice un entorno propicio para la negociación colectiva», tal como figuraba en el texto original propuesto por la Oficina.

OIT, [Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), 2018.

202. El Vicepresidente empleador señaló cómo la naturaleza «voluntaria» de la negociación colectiva y el concepto de «estimular y fomentar» atribuido al Gobierno estaban presentes en el Convenio núm. 98, y como convenio fundamental, su lenguaje no debería estar sujeto a una reinterpretación específica. Además, también señaló que incluso los párrafos de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 2018 citados por el Vicepresidente trabajador se referían a la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva.
203. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «que se fomente» por «que se prevea» antes de «un entorno propicio para la negociación colectiva».
204. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda propuesta.
205. Tras celebrar consultas, el Vicepresidente trabajador apoyó la primera enmienda del Vicepresidente empleador, y el Vicepresidente empleador retiró la segunda enmienda.
206. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la texto en su forma enmendada tras la celebración de consultas.
207. El primer punto fue adoptado en su forma enmendada.
- **El diálogo social tripartito es el eje de un sistema de salario mínimo legal adecuado. Aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT fijan los salarios mínimos solo previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, estas consultas no siempre son efectivas.**
208. El Vicepresidente empleador presentó tres enmiendas, La primera para insertar, después de la primera oración, una oración completa del siguiente tenor: «Los procesos de fijación de salarios mediante el diálogo social deberían preservar y respetar la autonomía y el papel decisivo que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores». La segunda para suprimir «Aunque» al principio de la última oración, y la tercera para sustituir «estas consultas no siempre son efectivas» por «estas consultas deberían fortalecerse» al final del párrafo.
209. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas primera y segunda, y propuso una subenmienda a la tercera enmienda para sustituir «deberían fortalecerse» por «deberían ser más efectivas».
210. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la subenmienda del Vicepresidente trabajador.
211. Tras celebrar consultas, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda para suprimir «Aunque» y apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
212. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron el texto en su forma enmendada tras la celebración de consultas.
213. El segundo punto fue adoptado en su forma enmendada.
214. El apartado a) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado b)

b) Consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos: Al fijar los salarios deberían tenerse en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Como se destaca en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), que sigue siendo la norma para el establecimiento de sistemas de salario mínimo, los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar los salarios mínimos son:

215. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a la segunda oración para sustituir «Como se destaca en» por «Como se establece en el».
216. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda.
217. El texto introductorio del apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.
- **las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos, y**
218. El primer punto fue adoptado sin enmiendas.
- **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.**
219. El segundo punto fue adoptado sin enmiendas.
220. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

Garantizar la igualdad de género y la no discriminación: las políticas salariales y los mecanismos de fijación de salarios deberían promover la igualdad de género, la equidad y la no discriminación.

221. El apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado d)

Utilización de información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque basado en los datos: Para el diseño y la aplicación de políticas salariales adecuadas es necesario disponer de datos representativos, estadísticas actualizadas y fiables, y análisis de datos. Lamentablemente, en muchos países, las oficinas nacionales de estadística carecen de recursos suficientes y no se dispone de datos oportunos.

222. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la primera oración para sustituir «credible» por «reliable» en la versión en inglés que no afectaba a la versión en español.
223. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda.
224. El apartado d) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e)

Consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los bajos salarios. No existe una solución única para los procesos de fijación de salarios. Es necesario también atajar las causas fundamentales de los bajos salarios, como la baja productividad, la elevada incidencia de la informalidad o la debilidad de los sistemas de cumplimiento de la legislación.

225. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «la distribución no equitativa del valor, la limitada adaptación tecnológica, la baja productividad total de los factores, la informalidad, la debilidad de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación, las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder» después de «como» y suprimir el resto de la oración.

- 226. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
- 227. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda.
- 228. Tras celebrar consultas, el Vicepresidente empleador presentó una enmienda acordada por todos los grupos, para insertar un punto y aparte después de «bajos salarios» y suprimir el resto de la oración.
- 229. El apartado e) fue adoptado en su forma enmendada.

II. Definición de la OIT de salario vital

- 230. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «de salario vital» por «del concepto de salario vital»
- 231. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental no apoyaron la enmienda. A su juicio, el objetivo de la Reunión era proporcionar una definición y una metodología para un salario vital, no para un concepto de salario vital.
- 232. Tras celebrar consultas, la Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda apoyada por los tres grupos para sustituir el título de la Sección II por «El salario vital OIT».
- 233. El título de la sección II fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 5

Un salario vital puede definirse como: «la remuneración que sea suficiente para asegurar a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida digno, tal como se comprende en su tiempo y en su país, calculada como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo». En un proceso de fijación de salarios, este concepto de salario a vital debe considerarse junto con los factores económicos.

- 234. El Vicepresidente trabajador presentó cuatro enmiendas. La primera para insertar «, equitativo y socialmente aceptable,» después de «un nivel de vida digno». La segunda para insertar «, que supere un mero nivel de subsistencia» después de «un nivel de vida digno». La tercera para sustituir «tal como se comprende en su tiempo y en su país» por «que tenga en cuenta las circunstancias y las preferencias del país» y la cuarta para suprimir la última oración. La inserción de «socialmente aceptable,» tenía por objeto abarcar el nivel general de los salarios en el país, que no estaba incluido en la definición original, y era una forma más breve de expresar el lenguaje utilizado en el Convenio núm. 131. La inserción de «equitativo» reflejaba el lenguaje utilizado en el párrafo 9 del proyecto de conclusiones y abordaba las dimensiones de género y no discriminación. La inserción de «, que supere un mero nivel de subsistencia» pretendía evitar confusiones con algunas iniciativas privadas, como las que creaban puntos de referencia basados en los umbrales internacionales de pobreza. La sustitución de «tal como se comprende en su tiempo y en su país» por «que tenga en cuenta las circunstancias y las preferencias del país» obedecía a que el Grupo de los Trabajadores prefería el lenguaje del informe de referencia, que era claro y centrado, mientras que «tal como se comprende en su tiempo y en su país» era ambiguo y estaba abierto a la interpretación. La exclusión de la última frase se debía a que los «factores económicos» no guardaban relación directa con la definición de salario vital. Los factores económicos tenían un papel que desempeñar en el proceso de fijación de salarios, que se abordaría en la parte de las conclusiones relativa a la operacionalización, pero no tenían cabida en la definición de salario vital.

235. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda para insertar «equitativo y socialmente aceptable», ya que estos conceptos ya estaban cubiertos por la palabra «digno», que también guardaba coherencia con el artículo 3 del Convenio núm. 131, ni apoyó la inserción de «que supere un mero nivel de subsistencia» después de «un nivel de vida digno», puesto que el concepto ya estaba incluido en el concepto de «nivel de vida digno». No apoyó tampoco la sustitución de «tal como se comprende en su tiempo y en su país» por «que tenga en cuenta las circunstancias y las preferencias del país».
236. El Vicepresidente empleador presentó tres enmiendas, en primer lugar, para añadir «El concepto de» al principio de la primera oración, recordando que éste era el lenguaje utilizado por la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo, que asignaba un mandato a esta Reunión. En segundo lugar, para insertar «la estimación de un» antes de «remuneración» y para insertar «nivel de» antes de «remuneración», como se mencionaba en varios pasajes del informe de referencia. Por último, para sustituir la segunda oración por una del siguiente tenor: «En un proceso de fijación de salarios, este concepto de salario vital debe considerarse junto con los factores económicos». También propuso incluir esta nueva oración entre las comillas, de modo que los factores económicos pasaran a formar parte de la definición.
237. El Vicepresidente trabajador no coincidía con la interpretación del Vicepresidente empleador sobre el mandato de la Reunión, y citó el párrafo 24 j) de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo. El mandato figuraba en la propuesta al Consejo de Administración, a saber, «para la consideración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales», que no incluía la palabra «concepto». Recordó el punto c) de la decisión del Consejo de Administración, que decía «formular orientaciones para establecer una definición del salario vital». No apoyó la inclusión de la oración sobre los factores económicos dentro de la definición, ya que podría confundir la definición con la forma en que los salarios vitales deberían operacionalizarse y aplicarse. No apoyó la inserción de «la estimación de un», ya que las estimaciones no abordarían las necesidades concretas de los trabajadores, y tampoco apoyó la inserción de «nivel de» antes de «remuneración».
238. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir «que sea suficiente» por «necesaria» y propuso una subenmienda a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores para referirse únicamente a las «circunstancias del país» en lugar de a las «circunstancias y las preferencias del país». La oradora no apoyó la enmienda para incluir la oración sobre los factores económicos en la definición de salario vital, pero tampoco apoyó su supresión. Propuso separar la segunda oración del texto original para que pasase a integrar otro párrafo, después del párrafo 5, y sustituir «factores económicos» por «factores económicos y sociales». No apoyó las enmiendas para incluir «El concepto de», «la estimación de una» y «nivel de». Tampoco apoyó la enmienda para insertar «equitativo y socialmente aceptable» y «que supere un mero nivel de subsistencia», puesto que su contenido ya se contemplaba dentro de un «nivel de vida digno».
239. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda para sustituir «que sea suficiente» por «necesaria», pero no apoyó la propuesta de incluir un párrafo sobre los factores económicos en esta sección. Este punto debería incluirse en la sección V, «Operacionalización de los salarios vitales». Respecto de «nivel de vida digno», expresó su preocupación por la necesidad de matizar y aclarar el significado de esa expresión.
240. El Vicepresidente empleador aclaró que la idea de un «nivel de remuneración» había sido presentada por primera vez por el Grupo de los Trabajadores en su definición y que se había mencionado en el

informe de referencia. No apoyó la enmienda para sustituir «que sea suficiente» por «necesaria» ni la de trasladar la oración sobre los factores económicos a un párrafo independiente. Si bien los factores económicos no desempeñaban ningún papel en la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias, debían tenerse en cuenta en el proceso de fijación de salarios junto con los datos procedentes de la evaluación de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

241. Tras celebrar consultas, la Vicepresidenta gubernamental propuso una nueva formulación, apoyada por los tres grupos, para que el párrafo rezara como sigue:

«De conformidad con la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y en armonía con el espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la OIT denota que el concepto de salario vital es:

- el nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país, y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo,
- calculado con arreglo a los principios de la OIT relativos a la estimación de los salarios vitales, como se expone más adelante, y
- que ha de alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios, de acuerdo con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios.».

242. Considerando la nueva formulación del párrafo 5, la Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda para introducir un nuevo párrafo sobre los factores económicos.

243. El párrafo 5 se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 5 bis

244. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar un párrafo nuevo después del párrafo 5 para definir el término «remuneración». El párrafo nuevo sería del siguiente tenor: «El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». El texto procedía del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

245. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental no apoyaron la inserción, ya que no era relevante para los salarios y señalaron que no estaban a favor de que los salarios se pagaran en especie.

246. El Vicepresidente empleador afirmó que añadir la definición de «remuneración» era fundamental, dado que el párrafo 6 definía las «horas normales». Observó que el Convenio núm. 100 era un convenio fundamental que había sido ratificado por 174 países.

247. Un experto de la Oficina citó el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), en cuyo artículo 1 se definía «salario» como «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».

248. El Vicepresidente trabajador convino en que el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), era el mejor instrumento para definir los salarios.

249. Considerando la nueva formulación del párrafo 5, el Vicepresidente empleador retiró la enmienda para añadir un párrafo nuevo.

Párrafo 6

Por «horas normales» de trabajo se entiende el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador durante la jornada laboral prevista en la legislación y la práctica nacional. El objetivo de esta definición es excluir claramente las horas extraordinarias y los días festivos.

250. La Vicepresidenta gubernamental manifestó sus dudas sobre el hecho de que el párrafo mencionara explícitamente la exclusión de los «días festivos» y sobre si ello se ajustaba a la definición de la OIT.
251. El experto del Gobierno de los Estados Unidos señaló que, si la inclusión de «días festivos» pretendía excluir del salario el diferencial que obtendría un trabajador si trabajaba durante días festivos, entonces estaría de acuerdo.
252. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «El objetivo de esta definición es excluir claramente» por «Esta definición excluye», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental.
253. El Vicepresidente empleador apoyó el concepto, aclarado por el experto de los Estados Unidos, y presentó una enmienda para insertar «el trabajo realizado durante» antes de «los días festivos».
254. El Vicepresidente trabajador citó el Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo¹⁵, señalando que sólo mencionaba las horas extraordinarias y no los días festivos. Presentó una enmienda para suprimir «y los días festivos» que fue apoyada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental.
255. El párrafo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7

El concepto de salario vital está en consonancia con «El derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure [al trabajador], así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana», un derecho humano reconocido internacionalmente, incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, régimen de propiedad y estructura, deben respetar en sus operaciones, según lo dispuesto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

256. El Vicepresidente empleador señaló que el texto de la Declaración Universal de Derechos Humanos se refería al concepto de remuneración, que era diferente del de salario vital. Los derechos humanos internacionales tenían significados específicos que no podían cambiarse ni reinterpretarse. Presentó una enmienda para que el texto quedase del siguiente tenor: «La idea que subyace tras el concepto de salario vital está enunciado en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el que los Estados Partes reconocen 'el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:[...] ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto' y

¹⁵ OIT, [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#), ILC.107/III(B) (2018).

también '[...] el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure [al trabajador], así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana [...]', tal y como se recoge en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Sin embargo, en estos instrumentos no se hace referencia al concepto de salario vital como tal. Según lo dispuesto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos; y todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, contexto operacional, régimen de propiedad y estructura deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones».

257. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para insertar «una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores» antes de «ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias ...» y «en todas sus operaciones» al final del párrafo propuesto por el Grupo de los Empleadores.
258. Si bien prefería el texto original de la Oficina, en un espíritu de compromiso, el Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda para añadir el inciso i) del artículo 7 del Pacto sobre salarios equitativos: «i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;».
259. El Vicepresidente empleador apoyó las subenmiendas del Grupo Gubernamental y del Grupo de los Trabajadores siempre que citaran directamente los Principios Rectores de las Naciones Unidas.
260. A pesar de expresar su preferencia por el texto original de la Oficina, la Vicepresidenta gubernamental propuso dos subenmiendas. En primer lugar, sustituir «enunciado en el» por «está en consonancia con el espíritu del». En segundo lugar, aunque su Grupo preferiría suprimir la oración que empezaba por «Sin embargo», si se mantenía, sugirió que se redactase como sigue: «Sin embargo, en estos instrumentos no se usa el término salario vital...».
261. El Vicepresidente empleador apoyó la segunda subenmienda del Grupo Gubernamental, pero no la enmienda para sustituir «enunciado en el» por «está en consonancia con el espíritu del». Subrayó que no debían interpretar la definición de salario vital a partir de la Declaración de Derechos Humanos, ya que el término «salario vital» no aparecía en la Declaración.
262. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda para incluir «está en consonancia con el espíritu del». Sin embargo, no apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores para suprimir el texto «, un derecho humano reconocido internacionalmente,», ya que prefería mantener el texto de la Oficina.
263. El Vicepresidente trabajador dijo que si los demás Grupos querían mantener la última oración propuesta por el Grupo de los Empleadores, su Grupo era flexible y podía aceptarla con la subenmienda propuesta por el Grupo Gubernamental.
264. El experto del Gobierno de los Estados Unidos aclaró que «está en consonancia con el espíritu del» cumplía mejor el objetivo de no reinterpretar el Pacto que «enunciado en el». El uso de «enunciado en el» significaba que los redactores del artículo 7 se referían al concepto de salario vital, que era lo que el Grupo de los Empleadores pretendía evitar. El uso de «está en consonancia con el espíritu del» desplazaba el foco hacia lo que creían que era el concepto de salario vital.
265. Al responder a una pregunta del Vicepresidente trabajador sobre el motivo de suprimir la referencia a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, el Vicepresidente empleador indicó que los

Principios Rectores de las Naciones Unidas eran el instrumento de referencia sobre empresas y derechos humanos y, por tanto, el más pertinente para ser citado.

266. Tras celebrar consultas, el Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «El concepto de salario vital está en consonancia con el espíritu del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el que los Estados Partes ‘reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto’, y también con... ‘el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure [al trabajador], así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana [Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23.3]’. La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto son derechos humanos internacionalmente reconocidos. Según lo dispuesto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos y todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones».
267. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda para añadir un punto y coma después de «los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador.
268. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la texto en su forma subenmendada.
269. El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

III. Metodologías de estimación de los salarios vitales

270. El título de la sección III fue adoptado sin enmiendas

Principios que debe seguir la estimación de los salarios vitales:

271. El primer subtítulo fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 8

Las estimaciones de los salarios vitales traducen el concepto de salario vital en un valor monetario. Estas estimaciones pueden contribuir a un diálogo social basado en la evidencia para la fijación de salarios. Las metodologías relativas a los salarios vitales deberían seguir una serie de principios:

272. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «nacional» después de «valor monetario», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental.
273. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para «pueden contribuir» por «pueden servir de fundamento».

274. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar «para estimar» después de «Las metodologías».
275. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «pueden contribuir» por «pueden contribuir y servir de fundamento». No apoyó la adición de «para estimar», ya que las estimaciones eran sólo una parte de la metodología, como se abordaba en el apartado a).
276. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda.
277. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda para sustituir «pueden contribuir» por «pueden contribuir y servir de fundamento».
278. El texto introductorio del párrafo 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado a)

estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante metodologías basadas en los datos;

279. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir, después de «en los datos», el siguiente texto: «Sobre la base de una evaluación, utilizando precios locales del costo de al menos cinco componentes, a saber, alimentación, vivienda, atención de salud, educación y un quinto componente, que incluye otros bienes y servicios esenciales». Este texto se basaba en el texto propuesto por la Oficina para el apartado c) del párrafo 17.
280. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que el concepto se desarrollaba más adelante en el texto.
281. El Vicepresidente trabajador señaló que la quinta categoría sugerida no debería ser una categoría distinta. Recordó que la Oficina había sugerido una metodología con sólo cuatro categorías, además de otros bienes y servicios esenciales, por lo que debería observarse flexibilidad para adaptarse a las realidades nacionales en relación con otros elementos esenciales. En segundo lugar, indicó que esta cuestión estaría mejor ubicada en la parte de «Consideraciones generales sobre las metodologías».
282. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda.
283. El apartado a) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado b)

consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las estimaciones del salario vital y participación de los interlocutores sociales en todo su desarrollo, con miras a garantizar la adhesión nacional y/o local;

284. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «más representativas» después de «organizaciones de empleadores y de trabajadores». Hizo referencia al artículo 1 del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), aclarando que la inserción pretendía evitar los procesos proforma que sólo se hacían para «marcar la casilla» de las consultas.
285. El experto del Gobierno de los Estados Unidos expresó su preocupación en relación con los contextos de fijación de salarios, sobre los cuales se necesitaría celebrar consultas con organizaciones locales de empleadores o de trabajadores que no se calificarían como «más representativas» a nivel nacional.

286. El Vicepresidente empleador observó que la organización más representativa no tenía por qué ser necesariamente a escala nacional, sino que también podía serlo a escala local. Después de que la Vicepresidenta gubernamental señalara que el Convenio núm. 144 se refería a las organizaciones más representativas a nivel nacional, el Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «a sus respectivos niveles» después de «más representativas».
287. El Vicepresidente trabajador no apoyó la inclusión de «más representativas» ni de «a sus respectivos niveles».
288. El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda para añadir «a sus respectivos niveles» y propuso otra subenmienda para suprimir «más» antes de «representativas».
289. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda.
290. El Vicepresidente trabajador presentó otra enmienda para sustituir «in their development» por «throughout their development», que no afectaba a la versión en español, y que fue apoyada por el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental.
291. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

transparencia, incluidos los detalles relativos a las fuentes de datos y los métodos de procesamiento, que deben ser claros, completos y reproducibles;

292. El apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado d)

solidez de los datos en términos de representatividad y transparencia de los métodos de recopilación;

293. El apartado d) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado e)

disponibilidad pública de las estimaciones, los datos y las metodologías;

294. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar «oportuna» después de «disponibilidad pública». La enmienda fue aceptada por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador.
295. El apartado e) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado f)

indicación de si las estimaciones son brutas o netas, a saber, si se incluyen o no elementos como las cotizaciones a la seguridad social;

296. El apartado f) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado g)

ajustes periódicos para tener en cuenta los cambios experimentados por el costo de la vida y la evolución de las pautas de consumo;

297. La Vicepresidenta gubernamental presentó dos enmiendas, la primera para suprimir «y la evolución de» y la segunda para añadir «, y el poder adquisitivo de los trabajadores» al final de la oración.
298. El Vicepresidente empleador no apoyó que se añadiera la referencia al poder adquisitivo de los trabajadores, ya que éste quedaba recogido por «los cambios experimentados por el costo de la vida».
299. El Vicepresidente trabajador pidió aclaraciones sobre el motivo de la supresión de «y la evolución de» en relación con las pautas de consumo. El apartado abordaba los ajustes, y la referencia a la evolución de las pautas de consumo parecía adecuada. También pidió aclaraciones sobre las razones de añadir «, y el poder adquisitivo de los trabajadores», ya que el poder adquisitivo de los trabajadores venía determinado de hecho por sus salarios y el costo de la vida.
300. El experto del Gobierno de la República Islámica del Irán explicó que lo que más incidía en la reducción de los salarios de los trabajadores era la inflación, ya que mermaba su capacidad de consumo.
301. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la supresión de «y la evolución de», pero no apoyaron la adición propuesta por la Vicepresidenta gubernamental.
302. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda para añadir «, y el poder adquisitivo de los trabajadores» al final de la oración.
303. El apartado g) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado h)

control de la calidad, que incluya un examen técnico sólido, la validación por las partes interesadas pertinentes y la revisión periódica para introducir mejoras continuas;

304. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «las partes interesadas pertinentes» por «los interlocutores sociales», que no recibió el apoyo del Vicepresidente empleador.
305. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «las partes interesadas pertinentes» por «las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales».
306. El Vicepresidente trabajador dijo que la OIT era la única organización tripartita de las Naciones Unidas en la que los interlocutores sociales eran las únicas partes interesadas pertinentes.
307. El Vicepresidente empleador dijo que si no se incluía a las partes interesadas pertinentes, su Grupo no estaría de acuerdo con la enmienda, ya que podría haber Gobiernos y otros expertos realizando exámenes técnicos junto con los interlocutores sociales.
308. El Vicepresidente trabajador señaló que la validación final era un paso político que competía a los interlocutores sociales.
309. El experto del Gobierno de los Estados Unidos propuso una subenmienda para que el apartado dijera «control de calidad, que incluya un examen técnico sólido, la validación por las partes interesadas pertinentes, entre ellas los interlocutores sociales...» que recibió el apoyo del Vicepresidente trabajador, pero no del Vicepresidente empleador.

310. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para que el apartado dijera «control de calidad, que incluya un examen técnico sólido y la validación por los interlocutores sociales y/o las partes interesadas pertinentes...» que no contó con el apoyo del Vicepresidente trabajador, quien señaló que las actuales iniciativas de salario vital no implicaban lo suficiente a los interlocutores sociales.
311. El experto del Gobierno de los Estados Unidos propuso una subenmienda para que el apartado dijera «aprobación de los interlocutores sociales tras un control de calidad, incluido un examen técnico sólido y la validación por las partes interesadas pertinentes» que no fue apoyada por el Vicepresidente empleador.
312. El Vicepresidente empleador observó que introducir el concepto de validación por los interlocutores sociales entrañaba el riesgo de crear un derecho de veto sobre la aprobación de los salarios vitales, y propuso una subenmienda para que el apartado dijera «consulta de los interlocutores sociales sobre el diseño, la validación y el establecimiento de metodologías de estimación de los salarios vitales. Control de calidad que incluya un examen técnico sólido por los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes...», que no contó con el apoyo del Grupo de los Trabajadores.
313. El Vicepresidente empleador señaló que el apartado b) ya recogía las consultas con los interlocutores sociales y propuso una subenmienda para suprimir el apartado h), que no contó con el apoyo del Vicepresidente trabajador, ya que el apartado h) trataba del control de calidad, no de la celebración de consultas.
314. La Subdirectora General de la OIT indicó que el apartado b) recogía el principio de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores debían ser consultadas a lo largo de todo el proceso para asegurar el sentimiento de adhesión, que iba seguido de una lista de elementos para que estas consultas fueran con conocimiento de causa.
315. El Vicepresidente trabajador insistió en que el apartado b) sólo se refería a la participación de los interlocutores sociales en el diseño, pero no en la validación.
316. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda al apartado para dijese: «control de calidad, que incluya un examen técnico sólido, la validación, y una revisión periódica para introducir mejoras continuas», que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental.
317. El apartado h) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado i)

promoción de la igualdad de género y la no discriminación;

318. El apartado i) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado j)

reconocimiento del papel que debe desempeñar el Estado en la prestación de servicios públicos asequibles, accesibles y de calidad, y

319. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «, desglose de los costos estimados que representan la falta de prestación de servicios públicos, así como la responsabilidad del Estado de proporcionar apoyo a los ingresos de los trabajadores en caso de que su productividad sea inferior a

sus necesidades y a las de sus familias» después de "servicios públicos asequibles, accesibles y de calidad»,.

- 320.** El Vicepresidente trabajador observó que la mención del papel del Estado, que no se incluía en el informe de referencia, les planteaba un problema, y presentó una enmienda para suprimir el apartado. A su Grupo le preocupaba que se culpaba a los trabajadores de la baja productividad y a los Gobiernos de la prestación deficiente de servicios públicos, mientras que nunca se reconocía la responsabilidad de los empleadores. El papel del Estado estaba conduciendo el debate hacia la cuestión de los ingresos vitales, mientras que el tema central de la Reunión eran los salarios vitales. La Oficina debería aclarar cómo se mediría en la metodología el papel que desempeñaba el Estado en la prestación de servicios públicos.
- 321.** El Vicepresidente empleador observó que la redacción propuesta reflejaba el debate de los dos primeros días, durante el cual expertos del Grupo Gubernamental, al igual que los de Marruecos, el Gabón y el Brasil, habían ofrecido ejemplos de cómo sus países utilizan las transferencias sociales para apoyar a los trabajadores cuya productividad era inferior al costo de la vida. En relación con la primera parte de la oración, el Vicepresidente empleador reforzó la importancia del papel desempeñado por los Estados, ya que si no prestaran servicios como, por ejemplo, la atención de salud o la educación, ello ejercería presión sobre los salarios.
- 322.** La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la inserción. El tema no debería abordarse en esta parte de las conclusiones y la cuestión debería formularse de otro modo. Cuando el Estado no prestaba servicios públicos, no debería ser a costa de los trabajadores. La productividad debería ser responsabilidad de la empresa y no del Estado.
- 323.** La experta del Gobierno de Brasil se mostró en desacuerdo con que en el Brasil las transferencias estuvieran relacionadas con la baja productividad.
- 324.** El Vicepresidente empleador apoyó la idea de que la falta de prestación de servicios públicos no debería recaer en los trabajadores, y se mostró dispuesto a reformular su propuesta de texto, siempre que recogiera la idea de que los Estados tenían la responsabilidad de proporcionar bienes y servicios a los trabajadores más necesitados.
- 325.** El experto del Gobierno de los Estados Unidos dijo que le costaba entender cómo y dónde se reflejaría el desglose de la transferencia gubernamental en la estimación.
- 326.** El Vicepresidente empleador señaló que el párrafo constaba de dos partes, una sobre la productividad y otra sobre el desglose de datos. Era importante que la metodología identificase claramente si un trabajador pagaba por la educación o la atención de salud, ya que éstas deberían ser gratuitas.
- 327.** El Vicepresidente trabajador afirmó que los servicios públicos accesibles y de calidad no eran gratuitos, ya que se pagaban con los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. Podría añadirse el papel del Estado, especialmente en relación con la inspección del trabajo, pero no en este párrafo.
- 328.** Un experto de la Oficina dijo que si no hubiera acceso gratuito a la atención de salud o la educación, aumentarían los costos para los trabajadores.
- 329.** El Vicepresidente empleador citó el artículo 13.2, a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establecía «la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente». Esta no era la realidad aunque fuera un derecho humano, y este era el sentido de la oración.

330. El experto del Gobierno de los Estados Unidos sugirió que la metodología podría desglosar todos los elementos de la cesta del salario vital identificando el costo de la alimentación, la educación y otras necesidades, aunque se incluyeran en forma de costo salarial bruto a cargo del trabajador o del empleador.
331. El Vicepresidente trabajador indicó que éste no era el lugar adecuado para debatir el desglose, y que debería tratarse en el párrafo 9. El orador presentó una enmienda para suprimir el apartado j).
332. Habida cuenta de que el papel del Estado se trataba más adelante en el apartado h) del párrafo 15, la Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente empleador apoyaron la supresión del apartado j).
333. Se suprimió el apartado j).

Apartado k)

consideración del contexto regional o local y de las realidades socioeconómicas y culturales.

334. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «, incluido el concepto de composición de los hogares».
335. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir «y culturales» al final de la oración, ya que la idea quedaría cubierta por «contexto regional o local y de las realidades socioeconómicas». Su Grupo no apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores, ya que la composición de los hogares estaba contemplada en el párrafo 9, lo que fue confirmado por la Oficina.
336. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la supresión de « y culturales», y presentó una enmienda para añadir «y asegurar la coherencia con los marcos jurídicos nacionales relativos a la fijación de salario» después de «realidades socioeconómicas».
337. El Vicepresidente empleador no apoyó la supresión de «y culturales» y apoyó la enmienda del Grupo Gubernamental.
338. Un experto de la Oficina observó que la idea de utilizar «culturales» en la oración era tomar en consideración la especificidad del consumo en cada contexto, ya que sabían que la cesta de consumo difería de un lugar a otro.
339. El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda para suprimir «y culturales» y presentó una nueva enmienda para sustituir «y culturales» por «y de las pautas de consumo cultural», que no fue apoyada por el Vicepresidente empleador.
340. El Vicepresidente trabajador prefería mantener el texto original de la Oficina «realidades socioeconómicas y culturales» .
341. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda para incluir añadir «, incluido el concepto de composición de los hogares».
342. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda para insertar «y asegurar la coherencia con los marcos jurídicos nacionales relativos a la fijación de salario» después de «realidades socioeconómicas».
343. El apartado k) fue adoptado sin enmiendas.

Consideraciones generales sobre las metodologías

344. El segundo subtítulo fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 9

Las metodologías para estimar los salarios vitales deberían basarse en la determinación de una cesta de bienes y servicios que proporcione un nivel de vida digno y equitativo al trabajador y su familia, así como en los precios vigentes que determinan el costo de la vida. La cesta suele incluir diversos artículos y servicios esenciales que las personas o familias necesitan para cubrir sus necesidades básicas. En el caso de algunos elementos de esta cesta, las normas internacionales están bien establecidas y deberían aplicarse. Además, la metodología debería ser clara en cuanto al tamaño de la familia y el número de asalariados. También es esencial adoptar una metodología de cálculo que señale los fallos en la prestación de servicios públicos por los Gobiernos. Las estimaciones del salario vital deberían presentarse en varias unidades salariales, incluyendo cifras por hora, mensuales y anuales, y obtenerse mediante un análisis empírico de la población, en particular encuestas y censos, a nivel nacional o regional.

345. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «, trimestrales» entre «mensuales» y «y anuales».

346. El Vicepresidente trabajador presentó enmiendas para insertar «locales» entre «precios vigentes» y «que determinan» en la primera oración y para suprimir «básicas» después de «necesidades» en la segunda oración. «Necesidades básicas» se refería a «umbrales de pobreza», mientras que «necesidades» era el concepto establecido en todos los documentos. El orador presentó otra enmienda para añadir, después de la segunda oración que acaba en «necesidades básicas» el texto siguiente: «La OIT propone una metodología para calcular las estimaciones del salario vital que contempla cuatro componentes: alimentación, vivienda, salud y educación, además de otros bienes y servicios necesarios». Por último, presentó una enmienda para suprimir la quinta oración, que empezaba por «También es esencial adoptar», en consonancia con el debate que había tenido lugar sobre la función del Estado.

347. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir las dos primeras oraciones con el siguiente texto: «Las metodologías para estimar los salarios vitales deberían basarse en la determinación y evaluación de una cesta de bienes, a partir de los precios locales de los costos de, al menos, los siguientes componentes: alimentación, vivienda, salud y educación y otros bienes y servicios esenciales, de conformidad con las circunstancias del país. Esta cesta debería proporcionar un nivel de vida digno y equitativo para el trabajador y su familia» Además, presentó las siguientes enmiendas: la primera a la última oración para insertar «desglosarse por componentes y» entre «Las estimaciones del salario vital deberían» y «presentarse en varias unidades»; la segunda y la tercera a la misma oración para insertar «sólido» antes de «análisis empírico», y para suprimir la parte final de la oración, a saber, «de la población, en particular encuestas y censos, a nivel nacional o regional», afirmando que las encuestas y los censos eran onerosos para los Gobiernos.

348. Considerando su propia propuesta, la Vicepresidenta gubernamental no apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores para insertar la oración «La OIT propone una metodología para calcular las estimaciones del salario vital que contempla cuatro componentes: alimentación, vivienda, salud y educación, además de otros bienes y servicios necesarios». Apoyó no obstante la enmienda para suprimir la oración que empezaba por «También es esencial adoptar».

349. El Vicepresidente empleador consideró que la propuesta del Grupo Gubernamental era más elegante y apoyó su enmienda. No apoyó la propuesta de suprimir la oración que empezaba por «También es esencial adoptar». Apoyó las enmiendas para insertar «desglosado por componentes y» y «sólido» en la última oración. No apoyó la supresión de la parte final de la última oración, a saber, «de la población, en particular encuestas y censos, a nivel nacional o regional» por estar en desacuerdo con la explicación de la Vicepresidenta gubernamental. No apoyó la enmienda para suprimir «básicas» de la expresión «necesidades básicas», señalando que el calificativo «básicas» debería mantenerse en el texto, ya que todas las metodologías del informe de referencia hacían referencia a las «necesidades básicas».
350. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda al texto propuesto por la Vicepresidenta gubernamental en sustitución de las dos primeras oraciones para sustituir «esenciales» por «necesarios», recordando al Grupo Gubernamental que habían propuesto «necesarias» en lugar de «suficientes» en la definición. Si se aceptaba, podrían apoyar el texto propuesto. El orador no estaba de acuerdo con mantener «básicas» en el texto porque la utilización de «necesidades básicas» en relación con las iniciativas voluntarias sobre salarios vitales se había considerado inadecuada. La Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia se referían a las «necesidades de los trabajadores y sus familias», sin ninguna referencia a «básicas» o «esenciales».
351. Apoyó la enmienda para la inclusión de «sólido» en la última oración, así como la inclusión de «desglosado por componentes y» después de que el Grupo Gubernamental aclarara que esta redacción pretendía proporcionar más información sobre los diferentes componentes mencionados en su propuesta de nueva primera oración. No apoyó la enmienda para suprimir la parte final de la última oración, a saber, «de la población, en particular encuestas y censos, a nivel nacional o regional», que seguidamente fue retirada por la Vicepresidenta gubernamental.
352. Un experto de la Oficina observó que la inclusión de «básicas» podía inducir a error, y que sería adecuado referirse a «las necesidades de los trabajadores y sus familias para alcanzar un nivel de vida digno» con objeto mantener la coherencia con la definición de salario vital propuesta por la Oficina en el proyecto de conclusiones.
353. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda para sustituir «esenciales» por «necesarios».
354. La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la inserción de «trimestral».
355. El Vicepresidente empleador argumentó que la expresión «necesidades básicas» podía encontrarse en muchas iniciativas sobre salarios vitales, constituciones nacionales y códigos del trabajo, y citó los ejemplos del Brasil («necesidades vitales básicas»), Ecuador («retribución justa con salarios vitales que cubran las necesidades básicas»), así como diferentes iniciativas sobre salarios vitales.
356. El Vicepresidente trabajador respondió que «muchas legislaciones nacionales del trabajo» era una afirmación vaga, y señaló que algunos países podrían utilizar «necesidades básicas» en el contexto de la fijación del salario mínimo, pero que el punto que estaban debatiendo eran los salarios vitales.
357. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «y equitativo» en la segunda oración de la propuesta del Grupo Gubernamental a fin de ser coherente con la redacción del párrafo 5.
358. El Vicepresidente trabajador no apoyó la supresión de «y equitativo». Observó que «digno» no cubría necesariamente «equitativo», y ésta era la única parte de las conclusiones en la que aparecía «equitativo».

359. El Vicepresidente empleador indicó que, según la definición de la OIT por trabajo decente se entendía «el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana».
360. El Vicepresidente trabajador aclaró que «trabajo decente» no era lo mismo que «nivel de vida digno».
361. La Vicepresidenta gubernamental convino en que el texto debería ajustarse a la definición.
362. El experto del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la solicitud de coherencia con la definición de salario vital, y señaló que el término «equitativo» era poco claro, apoyando su supresión.
363. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda para suprimir «y equitativo».
364. Un experto de la Oficina indicó que sustituir «esenciales» por «necesarias» tendría pocas repercusiones prácticas en la metodología, ya que los términos se interpretarían como sinónimos.
365. El Vicepresidente empleador propuso sustituir «esenciales» por «necesarias».
366. En cuanto a la enmienda para suprimir la oración que empezaba por «También es esencial adoptar», el Vicepresidente empleador pidió que se confirmara que los datos desglosados mostrarían claramente la falta de prestación de servicios públicos por parte de los Gobiernos. Tras recibir la confirmación de la Oficina, el Grupo de los Empleadores apoyó la supresión.
367. El párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 9bis

368. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir un párrafo después del párrafo 9 que dijese lo siguiente: «Se insiste cada vez más en las prácticas de compra utilizadas en las cadenas de suministro. 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. La Metodología de la OIT debería utilizarse para corregir los salarios en las cadenas de suministro». Las dos primeras oraciones se habían extraído del informe de referencia.
369. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que el texto no encajaba en las consideraciones generales sobre las metodologías.
370. Tras acordar que el tema de las cadenas de suministro se trataría en otra parte del documento, el Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.

IV. Puntos fuertes y puntos débiles de las iniciativas actuales sobre salarios vitales¹⁶

371. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda al título para sustituir «Puntos fuertes y puntos débiles» por «Evaluación» para dar un tono más neutro.

¹⁶ Inicialmente, la sección IV contenía tres párrafos numerados 10, 11 y 12. Tras celebrar negociaciones, los expertos estudiaron un texto alternativo que resumía los tres párrafos en uno y, por lo tanto, daba lugar a la supresión de los párrafos 11 y 12. Por esta razón, la numeración de los párrafos de las Conclusiones adoptadas a partir de ese momento no reflejará la del resumen de las actas de las labores, que seguirá el orden de la numeración original del proyecto de conclusiones. Para facilitar la consulta, la numeración definitiva se indicará también en una nota a pie de página, cuya referencia se situará junto al número de cada párrafo.

372. El Vicepresidente trabajador expresó que la sección estaba organizada de acuerdo con el título, un párrafo sobre los puntos fuertes, un párrafo sobre los puntos débiles y, a continuación, un tercer párrafo sobre la armonización con la metodología de la OIT. Por consiguiente, no apoyó la enmienda.
373. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para suprimir la Sección IV en su totalidad, ya que se leía como una descripción y no encajaba en el texto. Se mantendría parte del texto y se trasladaría después del párrafo 3 como un párrafo nuevo.
374. El Vicepresidente trabajador recordó el mandato de la Reunión acordado por el Consejo de Administración: «b) analizar las iniciativas recientes sobre los salarios vitales, incluso en aspectos como su definición de los salarios vitales utilizada, su ámbito geográfico, el tipo de actores que participan en ellas, los mecanismos utilizados en su implementación, las metodologías empleadas y, más específicamente, si están basadas en la utilización de estimaciones o parámetros de referencia;». Teniendo en cuenta que se trataba de uno de los cometidos establecidos, destacó la necesidad de reflejarlo en las conclusiones y no apoyó la propuesta de eliminar la sección.
375. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para sustituir «Evaluación» por «Examen», o «Análisis» tal como aparecía en el documento del Consejo de Administración.
376. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador. El título de la sección IV fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10

En los últimos años, se ha registrado un pronunciado aumento de las iniciativas sobre salarios vitales, incluso por empresas multinacionales, de forma individual o como parte de iniciativas de múltiples partes interesadas. Aunque estas iniciativas se encuentran en diferentes estadios de progreso, han dado una visibilidad considerable al concepto de salario vital, destacando que los trabajadores y sus familias deberían obtener ingresos suficientes de su trabajo para poder vivir dignamente. Algunas de estas iniciativas proponen estimaciones superiores al salario vital legal en vigor en los países donde operan y han puesto de manifiesto el nivel inadecuado del salario mínimo acordado. Por consiguiente, en algunos casos, al pagar un salario basado en la estimación de un salario vital, las empresas multinacionales han mejorado el nivel de vida de algunos trabajadores y sus familias, de conformidad con las expectativas en relación con los derechos humanos.

378. La Vicepresidenta gubernamental presentó tres enmiendas, dos a la primera oración para suprimir «pronunciado» antes de «aumento» y para insertar «la aplicación de» antes de «salarios vitales», y la tercera para suprimir la última oración. La oradora también propuso trasladar el párrafo 10 después del párrafo 3.
379. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «voluntarias» después de «iniciativas» en la primera oración, y para insertar «percibido» después de «nivel adecuado» en la tercera oración. No apoyó la supresión de la última oración, pero presentó una enmienda para suprimir «, de conformidad con las expectativas en relación con los derechos humanos».
380. El Vicepresidente trabajador no apoyó la supresión de la última oración. Apoyó la enmienda para insertar «voluntarias» después de «iniciativas», pero no apoyó la inserción de «la aplicación de» antes de «salarios vitales» en la primera oración, ya que las iniciativas sobre salarios vitales podían intervenir en ámbitos distintos de la aplicación, como la estimación.

381. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «relativas a las estimaciones y la aplicación de los» en la primera oración antes de «salarios vitales».
382. La Secretaria General de la Reunión confirmó que se había producido un aumento significativo del número de iniciativas sobre salarios vitales, como también atestiguaba el repunte de las solicitudes recibidas por la Oficina.
383. Un experto de la Oficina indicó que el número de iniciativas que estimaban los salarios vitales era abrumador, pero que también había herramientas, hojas de ruta y acciones encaminadas a aplicarlos.
384. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda para suprimir «pronunciado» antes de «aumento», apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores para insertar «voluntarias» después de «iniciativas» y retiró la enmienda para insertar «la aplicación de» antes de «salarios vitales».
385. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda para añadir «percibido», ya que los salarios mínimos no se percibían, sino que se calculaban en valor monetario real.
386. En respuesta a una pregunta del Grupo de los Trabajadores, la Secretaria General de la Reunión confirmó que la mayoría de las iniciativas se habían vinculado a la diligencia debida y a la Declaración Universal de Derechos Humanos.
387. Sobre la base de esta información, el Vicepresidente trabajador no apoyó la supresión de «, de conformidad con las expectativas en relación con los derechos humanos».
388. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la enmienda para insertar «percibido» y retiró la enmienda para suprimir la última oración, subrayando la necesidad de mantener la parte relativa a los derechos humanos.
389. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda a la tercera oración para sustituir «en los países donde operan y han puesto de manifiesto el nivel inadecuado del salario mínimo acordado» por «cuando prevalecen niveles insuficientes del salario mínimo acordado».
390. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al principio de la tercera oración para sustituir «Algunas» por «La mayoría», ya que el informe de referencia indicaba que la gran mayoría de estimaciones del salario vital estaban por encima del salario mínimo.
391. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental no apoyaron la subenmienda para sustituir la última parte de la tercera oración por ««cuando prevalecen niveles insuficientes del salario mínimo acordado»».
392. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la enmienda para sustituir «Algunos» por «La mayoría».
393. El Vicepresidente empleador propuso mantener el texto de la Oficina con la condición de que se no se sustituyese «Algunos» por «La mayoría», con lo que el Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo.
394. Tras la celebración de consultas, la Oficina propuso una formulación alternativa para sustituir los párrafos 10, 11 y 12 por un único párrafo que sería examinado por los expertos. Este nuevo párrafo rezaría como sigue: «En los últimos años, se ha registrado un pronunciado aumento de las iniciativas voluntarias relativas a los salarios vitales, incluso por empresas multinacionales, de forma individual o como parte de iniciativas de múltiples partes interesadas. Estas iniciativas se encuentran en diferentes estadios de progreso y han dado una visibilidad considerable al concepto de salario vital. Muchas de estas iniciativas proponen estimaciones superiores al salario mínimo legal en vigor. Por consiguiente, en algunos casos, al pagar un salario basado en la estimación de un salario vital, las

empresas multinacionales han mejorado el nivel de vida de algunos trabajadores y sus familias. Sin embargo, muchas de estas iniciativas todavía no toman en consideración los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, en particular el diálogo social tripartito, o la negociación colectiva, ni tienen en cuenta a otras instituciones nacionales. El contexto local, y las causas fundamentales de los bajos salarios, así como los factores económicos, tampoco se toman siempre en consideración, en particular en la operacionalización de los salarios vitales. Es necesario asegurar la armonización con las iniciativas de salarios vitales con los principios de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios».

395. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a la formulación alternativa para sustituir «Es necesario asegurar la armonización» por «Es necesario armonizar» en la última oración.
396. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y presentó dos enmiendas a la formulación alternativa: la primera consistía en sustituir «y» por «y/o» entre «diálogo social tripartito» y «negociación colectiva»; y la segunda para suprimir ", ni tienen en cuenta a otras instituciones nacionales», ya que no estaba claro qué tipo de «otras instituciones» podían desempeñar un papel en la fijación de salarios más allá de las dos ya mencionadas.
397. El Vicepresidente empleador apoyó la primera enmienda, pero no la segunda, ya que en el informe de referencia se presentaban ejemplos de estos otros tipos de instituciones nacionales.
398. El Vicepresidente trabajador invitó a la Reunión a considerar *textualmente* la redacción incluida en el informe de referencia y procedió a retirar la segunda enmienda. En su lugar presentó una tercera enmienda para añadir un texto adicional del siguiente tenor «que participan en tales determinaciones, como las comisiones de salario mínimo» después de «instituciones nacionales».
399. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda citando además el informe de referencia, para insertar «consejos de salarios, y otros órganos tripartitos» después de «comisiones de salario mínimo».
400. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
401. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
402. La Vicepresidenta gubernamental apoyó las enmiendas presentadas por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador
403. El párrafo, reformulado, se adoptó en forma enmendada

Párrafo 11

No obstante, la mayoría de estas iniciativas no se basan en todos los principios de fijación de salarios mencionados anteriormente. En particular, los factores económicos no suelen tenerse en cuenta al operacionalizar un salario vital. Salvo algunas excepciones, estas iniciativas no incluyen el diálogo social tripartito ni la negociación colectiva en la determinación del nivel salarial, ni tienen en cuenta a otras instituciones nacionales implicadas en esa determinación, como las comisiones de salarios mínimos. La mayoría de las veces, estas iniciativas no están diseñadas para abordar las causas fundamentales de los bajos salarios, como la baja productividad y la informalidad. Además, muchas carecen de elementos esenciales como la transparencia, el examen por pares, la adhesión nacional o una referencia explícita al papel del Estado en la provisión de bienes públicos

404. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para suprimir el párrafo 11, por ser demasiado crítico con las actuales iniciativas sobre salarios vitales, así como el párrafo 12.
405. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la supresión.
406. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «baja productividad y la informalidad» por «distribución no equitativa del valor, la limitada adaptación tecnológica, la baja productividad total de los factores, la informalidad, la debilidad de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación, las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder». También presentó una enmienda a la última oración para sustituir «al papel del Estado en» por «a la importancia de una base fiscal y el pago equitativo de impuestos para».
407. El Vicepresidente empleador no apoyó ninguna de las enmiendas. Presentó una enmienda a la tercera oración para insertar «en el diseño y operacionalización del salario vital, lo que obstaculiza su legitimidad y adhesión por los actores nacionales,» y suprimir «ni la negociación colectiva en la determinación del nivel salarial,».
408. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «En particular» por «Por ejemplo» en la segunda oración, y para desplazar el contenido de la oración al final de la tercera oración, ya que el diálogo social debía anteponerse a los factores económicos. El orador no apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores.
409. El Vicepresidente empleador no apoyó el cambio de lugar de la segunda oración.
410. Debido a la nueva formulación del párrafo 10 examinado y adoptado por los expertos, se suprimió este párrafo.

Párrafo 12

Es necesario velar por la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT relativos al proceso de fijación de salarios a fin de asegurar que refuercen estos principios en lugar de socavarlos.

411. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «velar por» por «promover».
412. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir el texto de la Oficina por el siguiente texto: «La OIT es el único organismo de las Naciones Unidas de carácter tripartito y normativo en el ámbito del trabajo, que se ocupa de los salarios en el sistema multilateral y de las Naciones Unidas. Por consiguiente, las iniciativas sobre salarios vitales deberían ajustarse a los principios de la OIT para la estimación de estos salarios, así como a los procesos de fijación de salarios con objeto de garantizar el afianzamiento de estos principios».
413. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
414. Debido a la nueva formulación del párrafo, examinada y adoptada por los expertos, se suprimió el párrafo 12.

V. Operacionalización de los salarios vitales

415. El título de la sección V fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 13¹⁷

La operacionalización de los salarios vitales no debería adoptar un enfoque único y debería reflejar las diferencias locales o regionales dentro de los países. La negociación colectiva y el diálogo social tripartito deberían ser mecanismos cruciales para operacionalizar los salarios vitales.

416. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «La negociación colectiva y el diálogo social tripartito» por «El diálogo social, incluida la negociación colectiva», y alegó que existían formas de diálogo social distintas de la negociación colectiva y del diálogo social tripartito. Mencionó como ejemplos las comisiones de salario mínimo de Alemania y el Reino Unido.
417. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «deberían ser» por «son», y para añadir «que contribuyan a promover una distribución equitativa de los beneficios generados por el valor añadido a lo largo de las cadenas mundiales de suministro» al final de la oración, texto tomado de las conclusiones adoptadas por el Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021.¹⁸ Con ello se pretendía reflejar que la distribución justa de los beneficios generados a lo largo de las cadenas mundiales de suministro debería producirse a través de la mejora de los sistemas de fijación de salarios.
418. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que la negociación colectiva era el mecanismo principal cuando se trataba de fijar salarios, mientras que no todas las formas de diálogo social eran aplicables a los salarios. La negociación colectiva no debería subordinarse al diálogo social, sino que debería funcionar como mecanismo principal para la fijación de salarios.
419. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda para añadir la referencia a las cadenas mundiales de suministro.
420. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir «y» por «y/o» entre «La negociación colectiva» y «el diálogo social tripartito» a fin de reflejar el hecho de que había países sin negociación colectiva pero que contaban con mecanismos bipartitos en las empresas. La oradora no apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, pero sí la presentada por el Grupo de los Trabajadores de añadir una referencia al valor añadido en las cadenas mundiales de suministro.
421. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la enmienda presentada por el Grupo Gubernamental.
422. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para que la segunda oración dijese «El diálogo social bipartito y tripartito, incluida la negociación colectiva».
423. Los tres grupos se plantearon invertir el orden de «bipartito» y «tripartito» de la subenmienda para que dijera «El diálogo social tripartito y el diálogo social bipartito, en particular la negociación colectiva». De este modo, la negociación colectiva estaría vinculada al diálogo bipartito. Esta formulación fue apoyada por los tres grupos.
424. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda presentada por el Vicepresidente trabajador para sustituir «deberían ser» por «son».

¹⁷ Este párrafo corresponde al párrafo 11 de las Conclusiones adoptadas.

¹⁸ OIT, [ILC.109/Actas núm. 9A\(Rev.1\)](#).

425. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para añadir un punto después de «para operacionalizar los salarios vitales» y para sustituir «que contribuyan a la distribución equitativa de las ganancias generadas mediante el valor añadido en las cadenas mundiales de suministro» por una cita directa de las Conclusiones adoptadas por el Grupo de Trabajo de la Discusión General: Las desigualdades y el mundo del trabajo de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021, del siguiente tenor: «El diálogo social, incluida la negociación colectiva, contribuye a la distribución equitativa de las ganancias generadas mediante el valor añadido en las cadenas mundiales de suministro».
426. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda.
427. Dado que se había retirado del apartado k) del párrafo 8, la Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir «y deberían ser coherentes con los marcos jurídicos nacionales en materia de fijación de salarios» al final de la primera oración, después de «las diferencias locales o regionales dentro de los países».
428. El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda.
429. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para añadir «de conformidad con las normas internacionales del trabajo».
430. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda, indicando que no era adecuado hablar de normas internacionales del trabajo en una oración que subrayaba la importancia de evitar un enfoque único para adaptarse a los contextos locales y regionales y a los marcos jurídicos nacionales.
431. El Vicepresidente trabajador aclaró que la adición trataba de abordar el hecho de que en algunos países no existían organizaciones sindicales y deseaban que los marcos jurídicos nacionales estuvieran en consonancia con las normas internacionales del trabajo.
432. El Vicepresidente empleador propuso insertar «ratificadas» después de «normas internacionales del trabajo».
433. El Vicepresidente trabajador señaló que los convenios fundamentales de la OIT deberían ser respetados por todos los Estados Miembros, con independencia de los marcos jurídicos nacionales, por lo que no apoyó la inserción de «ratificadas».
434. El Vicepresidente empleador dijo que no era posible cumplir con todas las normas internacionales del trabajo en vigor. El Grupo de los Empleadores retiró la subenmienda para insertar «ratificadas», y propuso una subenmienda para sustituir «de conformidad con las normas internacionales del trabajo» por «de conformidad con las obligaciones del país» con el fin de abarcar todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los que debían ajustarse los países.
435. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la última subenmienda del Vicepresidente empleador, y retiró la enmienda para añadir una referencia a los marcos jurídicos nacionales.
436. El párrafo 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 14¹⁹

Cualquier estrategia sostenible para promover salarios vitales debería ir más allá del mero ámbito de los mecanismos de fijación de salarios e incluir una consideración más amplia de los factores para aumentar la productividad y asegurar que el aumento de ésta se traduzca realmente en un incremento de los salarios, lo cual sólo es posible cuando existen instituciones laborales sólidas y eficaces y el diálogo social.

437. El Vicepresidente trabajador presentó, en primer lugar, dos enmiendas, la primera para sustituir «para promover» por «orientada a una convergencia al alza entre los» y, la segunda para sustituir «ir más allá del ámbito de» por «incluirse en». A continuación, propuso añadir un punto y seguido después de «mecanismos de fijación de salarios», para añadir «Estos deberían tener en cuenta el crecimiento económico sostenible, las transformaciones estructurales, la reducción de la pobreza y la distribución equitativa» antes de «para aumentar la productividad», y suprimir «e incluir una consideración más amplia de los factores». Presentó asimismo otras seis enmiendas: la primera para sustituir «el aumento de esta» por «su aumento», la segunda para insertar «reales» después de «salarios»; la tercera para sustituir «incremento» por «aumentos»; la cuarta para sustituir «cuando existen» por «mediante», la quinta para sustituir «instituciones laborales» por «instituciones del mercado de trabajo», y la sexta para sustituir «cuando existen instituciones laborales y un diálogo social sólidos y eficaces» por «mediante instituciones del mercado de trabajo sólidas y eficaces, incluida la negociación colectiva». Su Grupo presentó las enmiendas porque consideraba que el texto de la Oficina no estaba equilibrado, ya que hablaba de la productividad como único factor de crecimiento salarial. Por consiguiente, el orador propuso añadir una lista de factores igual de importantes para liderar el crecimiento salarial. El párrafo, en su forma propuesta, también añadía especificidades al concepto de convergencia entre salario mínimo y salario vital.
438. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir «que contribuyen a los bajos salarios, como se expone en el párrafo 3.» después de «factores». En consecuencia, la siguiente oración debería comenzar con «Es importante contar con» y debería suprimirse el texto restante excepto «instituciones laborales y un diálogo social sólidos y eficaces».
439. El Vicepresidente empleador no apoyó las enmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores alegando que el término «convergencia» se utilizaba en el informe de referencia únicamente para referirse a la convergencia de las iniciativas sobre salarios vitales con los principios de la OIT relativos a los salarios vitales. Cuando los salarios mínimos y los salarios vitales acabaran convergiendo, ya no habría diálogo social y el salario mínimo se determinaría por equivalencia con el salario vital, lo que socavaría la idea de la fijación de salarios y el diálogo social. Ello también socavaría la idea de que, a tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 131, había dos pilares para la fijación de salarios: las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos. El orador propuso una subenmienda para utilizar la palabra «coherencia» en lugar de «convergencia».
440. El Grupo de los Empleadores no apoyó el resto de las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores, ya que consideraba que el texto de la Oficina era más claro y directo. Si bien se reconocía el papel de la transformación estructural y el desarrollo de competencias en el aumento de la productividad, había otros aspectos que intervenían y el párrafo no pretendía ser exhaustivo.
441. El Vicepresidente trabajador destacó que sus enmiendas pretendían subrayar el hecho de que la convergencia de los salarios mínimos y los salarios vitales debería negociarse, acordarse y ajustarse

¹⁹ Este párrafo corresponde al párrafo 12 de las Conclusiones adoptadas.

en función de los factores económicos. La operacionalización de las estimaciones del salario vital se basaba en factores económicos, pero no había que referirse únicamente a la productividad, ya que había más factores que podían acelerar el proceso de convergencia. Sin un objetivo, la operacionalización de los salarios vitales no sería más que un ejercicio académico.

- 442.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda presentada por la Vicepresidenta gubernamental, ya que el párrafo no trataba de los bajos salarios.
- 443.** El experto del Gobierno de los Estados Unidos indicó que el texto propuesto por la Oficina tenía por objeto identificar estrategias para promover salarios vitales al margen del proceso de fijación de salarios. Por consiguiente, la enmienda del Grupo de los Trabajadores para añadir «debería incluirse en los mecanismos de fijación de salarios» contrastaría con la intención original. Sugirió que el concepto de «convergencia entre salario mínimo y salario vital» se trasladase al párrafo 15. La referencia del Grupo Gubernamental al párrafo 3 obedecía a que los factores causantes de los bajos salarios, si se abordaban, también podían desempeñar un papel en la promoción del crecimiento salarial.
- 444.** La Subdirectora General de la OIT aclaró que la intención del párrafo 14 era transmitir la idea de que, para contar con una estrategia que ayudara a mantener salarios vitales a lo largo del tiempo, era necesario «ir más allá del ámbito de los mecanismos de fijación de salarios». Para ello, había que tener en cuenta una «consideración más amplia de los factores» que aumentaban la productividad. El aumento de la productividad se traduciría en aumentos salariales sólo si se contaba con instituciones del trabajo eficaces.
- 445.** El Vicepresidente empleador observó que la noción de «convergencia» debería debatirse en otro lugar y en otros términos. Los mensajes de la Oficina quedaban claros en su formulación original.
- 446.** El Vicepresidente trabajador observó que era importante reconocer que no existía un vínculo directo y de dirección única entre los aumentos de la productividad y los aumentos de los salarios. Sería posible aumentar los salarios ante el lento incremento de la productividad si se produjera una distribución mejor y más justa gracias al buen funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo y a la negociación colectiva.
- 447.** Tras celebrar consultas, el Vicepresidente empleador propuso volver al texto de la Oficina y presentó una enmienda para añadir «, el crecimiento económico sostenible y las transformaciones estructurales» después de «Cualquier estrategia sostenible para promover salarios vitales debería ir más allá del ámbito de los mecanismos de fijación de salarios e incluir una consideración más amplia de los factores», que había recibido el apoyo del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental.
- 448.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda que no afectaba a la versión en español, que recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental. También presentó enmiendas para sustituir «cuando existen» por «mediante» y para sustituir «cuando existen instituciones laborales sólidas y eficaces y el diálogo social» por «mediante instituciones del mercado de trabajo sólidas y eficaces, incluida la negociación colectiva».
- 449.** La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la subenmienda para sustituir «y el diálogo social» por «, incluida la negociación colectiva», que fue retirada por el Vicepresidente trabajador.
- 450.** Se consideró la posibilidad de incluir puntuación para que las oraciones fuesen más fáciles de leer. Todas las partes apoyaron añadir «, por ejemplo» después de «una consideración más amplia de los

factores»; añadir un punto después de «para aumentar la productividad» y suprimir la «y»; y empezar la siguiente oración con «También debería».

451. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la sustitución de «cuando existen» por «mediante» y la sustitución de «instituciones laborales» por «instituciones del mercado de trabajo».

452. El párrafo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 15²⁰

La operacionalización del concepto de salario vital dentro del proceso más amplio de fijación de salarios debería basarse en datos empíricos y tener en cuenta los principios básicos de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios ya mencionados, en particular:

453. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para suprimir «concepto de» de la primera oración.

454. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

455. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, que fue retirada por la Vicepresidenta gubernamental.

456. El Vicepresidente trabajador volvió a presentar la enmienda para suprimir «el concepto de», pero posteriormente la retiró.

457. El texto introductorio del párrafo 15 fue adoptado sin enmiendas.

Apartado a)

La consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos en el proceso de fijación de salarios: Las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos son los dos pilares de los procesos de fijación de salarios. Las estimaciones de los salarios vitales deberían seguir los principios o requisitos antes señalados y deberían utilizarse junto con la información sobre los factores económicos.

458. El apartado a) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado b)

El empoderamiento de las instituciones nacionales de fijación de salarios y el fortalecimiento del diálogo social. Esto incluye reforzar la capacidad de las instituciones nacionales de fijación de salarios y la capacidad de los interlocutores sociales para negociar colectivamente cuestiones salariales y participar en el diálogo social tripartito sobre salarios. La negociación colectiva puede tener lugar a distintos niveles e incluir diferentes elementos, como los sistemas de pago de salarios, la estructura salarial o la composición de los salarios.

459. El Vicepresidente trabajador presentó enmiendas a la primera oración para invertir el orden de «el fortalecimiento del diálogo social» y «El empoderamiento de las instituciones nacionales de fijación de salarios», y para añadir «, en particular la negociación colectiva» al final de la oración. También propuso

²⁰ Este párrafo corresponde al párrafo 13 de las Conclusiones adoptadas.

añadir «mínimos» después de «participar en el diálogo social tripartito sobre salarios», al final de la segunda oración.

460. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para a suprimir «nacionales» de la primera y segunda oraciones en aras de adoptar un lenguaje más inclusivo.
461. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir «y» por «y/o» entre «negociar colectivamente cuestiones salariales» y «participar en el diálogo social tripartito sobre salarios».
462. El Vicepresidente empleador apoyó la inversión del orden de «el fortalecimiento del diálogo social» y «El empoderamiento de las instituciones nacionales de fijación de salarios», pero no apoyó añadir «, en particular la negociación colectiva» ni «mínimos». Tampoco era partidario de sustituir «y» por «y/o».
463. El Vicepresidente trabajador insistió en que la negociación colectiva era un mecanismo institucional clave para la fijación de salarios. Era necesario añadir «mínimos» después de «participar en el diálogo social tripartito sobre salarios», ya que el diálogo social tripartito sólo era aplicable a los salarios mínimos. Si se aceptaba añadir «mínimos», el Grupo de los Trabajadores podría apoyar la propuesta de incluir «y/o».
464. El Secretario General Adjunto de la Reunión sugirió no añadir «mínimos», ya que se trataba de fortalecer las instituciones sobre salarios en general.
465. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para terminar la segunda oración después de «diálogo social tripartito».
466. La Subdirectora General de la OIT observó que la discusión sobre los salarios vitales debía contextualizarse y que parte de la razón por la que se estaba debatiendo al respecto era que los salarios mínimos no siempre eran satisfactorios y que la negociación salarial no siempre era capaz de ofrecer salarios justos y adecuados. Mantener un diálogo social no con miras a determinar un salario vital, sino más bien para comprender mejor la articulación entre los salarios vitales y otros salarios formaba parte del debate y de la intención del apartado.
467. La Vicepresidenta gubernamental apoyó las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores para invertir el orden de «el fortalecimiento del diálogo social» y «El empoderamiento de las instituciones nacionales de fijación de salarios» en la primera oración, para añadir «, en particular la negociación colectiva» al final de la primera oración, y para añadir «mínimos» después de «salarios» al final de la segunda oración. También observó que, para varios países, era importante añadir «y/o».
468. La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la supresión de «nacionales» en ambas oraciones.
469. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda para invertir el orden de «el fortalecimiento del diálogo social» y «El empoderamiento de las instituciones nacionales de fijación de salarios» y para para añadir «, en particular la negociación colectiva» al final de la primera oración.
470. El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda para añadir «mínimos» y presentó una enmienda para sustituir « salarios» por « políticas salariales» al final de la segunda oración, que fue apoyada por las demás partes.
471. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la sustitución de «y» por «y/o».
472. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

La promoción de planes de convergencia entre salarios mínimos y salarios vitales: En muchos países existe una brecha entre el salario mínimo y el salario vital. Los salarios vitales deberían ser un requisito previo para fijar salarios mínimos. Por lo tanto, las negociaciones de los salarios mínimos deberían guiarse por el objetivo de una convergencia realista y gradual hacia un salario vital, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y los factores económicos.

473. El Vicepresidente empleador presentó tres enmiendas. La primera para sustituir «planes de convergencia» en la primera oración por «la coherencia». La segunda para sustituir la segunda oración por «Es preciso disponer de sistemas de salarios mínimos que funcionen adecuadamente para promover la coherencia entre las estimaciones del salario mínimo y el salario vital. Los sistemas de fijación de salarios mínimos deberían fortalecerse de conformidad con el Convenio núm. 131» y la tercera para sustituir «guiarse por el objetivo de una convergencia realista y gradual hacia un salario vital» por «ser coherentes».
474. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la primera oración para añadir «al alza» de modo que la oración quedase del siguiente tenor «La promoción de una convergencia al alza...» y, consiguientemente, para añadir «al alza» en la tercera oración, que quedaría como sigue «una convergencia realista y gradual al alza».
475. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda a la primera oración para sustituir «planes de convergencia entre» por «la convergencia» y para sustituir el resto de la oración por «de los salarios mínimos legales hacia los salarios vitales». La oradora presentó otra enmienda para que el texto después de los dos puntos quedase del siguiente tenor: «En los países que disponen de estimaciones de salarios vitales, existe una brecha entre las estimaciones del salario mínimo y las del salario vital». Por último, presentó enmiendas para sustituir «un requisito previo» por «una aspiración» en la tercera oración, y para insertar «legales» después de «salarios mínimos» en la cuarta oración.
476. En respuesta a la afirmación de los empleadores de que la convergencia entre el salario mínimo y el salario vital socavaría el diálogo social, el Vicepresidente trabajador explicó que no era así. Una vez que ambos convergieran, el papel de la negociación colectiva consistiría en negociar salarios mínimos más elevados. Además, señaló que los salarios vitales eran un objetivo dinámico y reconoció el papel de los factores económicos a la hora de determinar el ritmo al que convergerían el salario mínimo y el salario vital.
477. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda del Vicepresidente trabajador de añadir «al alza» en las oraciones primera y tercera, pero no apoyó la enmienda del Vicepresidente empleador de sustituir «planes de convergencia» por «la coherencia» en la primera oración. La oradora retiró la enmienda para insertar «legales» después de «salarios mínimos» en la cuarta oración, y apoyó la enmienda para añadir «Los sistemas de fijación de salarios mínimos deberían fortalecerse de conformidad con el Convenio núm. 131».
478. El Vicepresidente trabajador observó que, a diferencia de «coherencia», el término «convergencia» se refería a un proceso. El orador propuso una subenmienda para utilizar la expresión «armonización al alza», que se refería a un proceso, una dirección y un objetivo.
479. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda.
480. Tras celebrar consultas, el Vicepresidente empleador presentó un texto acordado por todos los grupos: «La promoción de la progresión gradual de salarios mínimos a salarios vitales: Los salarios

vitales deberían alcanzarse mediante procesos de fijación de salarios mínimos, tomando en consideración las circunstancias nacionales y los factores económicos. Los sistemas de fijación de salarios mínimos deberían fortalecerse de conformidad con el Convenio núm. 131.»

481. El Vicepresidente trabajador observó que el texto presentado no se correspondía con la versión final que habían negociado. Propuso una subenmienda para insertar «ya sea» antes de «mediante procesos de fijación de salarios mínimos» y para añadir «o la negociación colectiva» después.
482. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para la formulación del párrafo, a saber, «Los salarios vitales deberían alcanzarse mediante procesos de fijación de salarios con arreglo a los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, ...»
483. El Vicepresidente trabajador no apoyó esta subenmienda y propuso otra subenmienda para añadir «legales» después «salarios mínimos».
484. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para que la frase rezara «Los salarios vitales deberían alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios con arreglo a los principios de la OIT, ya sea mediante la negociación de salarios mínimos legales o la negociación colectiva, ...».
485. El Grupo Gubernamental y el Grupo de los Trabajadores apoyaron la subenmienda.
486. Se consideró la posibilidad de sustituir «el proceso de fijación de salarios» por «procesos de fijación de salarios», que recibió el apoyo de todos los Grupos.
487. El Vicepresidente Empleador propuso una subenmienda para añadir «relativos a la fijación de salarios» después de «principios de la OIT», que recibió el apoyo del Vicepresidente Trabajador y de la Vicepresidenta gubernamental.
488. El apartado c) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado d)

La garantía de la adhesión nacional y/o local. La operacionalización de los salarios vitales debería ser un proceso anclado en el ámbito nacional. Para lograr una implementación satisfactoria, es necesaria la adhesión nacional, con la participación de los interlocutores sociales. De este modo se aseguraría la consideración de las circunstancias nacionales y locales.

489. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar «y local» en la tercera oración, después de «adhesión nacional».
490. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
491. El apartado d) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e)

El logro de la igualdad de género y la no discriminación: La operacionalización de los salarios vitales debería tener como objetivo eliminar las brechas salariales de género y acabar con la discriminación salarial, tomando como base el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

492. El apartado e) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado f)

La utilización de datos y estadísticas para la aplicación de un enfoque empírico. La información y los datos son necesarios para respaldar el diálogo social y la operacionalización de los salarios vitales. La información y los datos sobre los factores económicos, las características del mercado de trabajo, el contexto sectorial y el desempeño de las empresas son necesarios para un proceso de fijación de salarios basado en la evidencia y para la realización de ajustes periódicos del salario vital.

493. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la primera oración para insertar «oficiales» después de «datos». Presentó una enmienda a la segunda oración para sustituir «el diálogo social» por « las instituciones de fijación de salarios», ya que la razón para recopilar datos era apoyar a las instituciones de fijación de salarios, lo que iba más allá del diálogo social. Seguidamente presentó una enmienda a la tercera oración para insertar «entre ellos las prácticas de compra y de fijación de precios,» después de «los factores económicos,».
494. En respuesta a una pregunta del Vicepresidente empleador sobre qué constituían datos oficiales, el Vicepresidente trabajador señaló que los «datos oficiales» se referían a los datos justificados oficialmente, como las estadísticas nacionales, e incluían datos de los interlocutores sociales.
495. El Vicepresidente empleador apoyó la inserción de «oficiales» y la sustitución de «el dialogo social» por «a las instituciones de fijación de salarios». No apoyó la inserción de «entre ellos las prácticas de compra y de fijación de precios,», ya que el tema se había tratado anteriormente en el texto.
496. Se consideró la posibilidad de sustituir «oficiales» por «sólidos y fiables», ya que la referencia a los datos oficiales era muy restrictiva y, en algunos casos, los datos oficiales sólo estaban disponibles cada pocos años. Los tres Grupos apoyaron esta subenmienda.
497. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la sustitución de «el diálogo social» por «a las instituciones de fijación de salarios» y la inserción de «entre ellos las prácticas de compra y de fijación de precios,».
498. El Vicepresidente trabajador retiró la propuesta de insertar «entre ellos las prácticas de compra y de fijación de precios,».
499. El apartado f) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado g)

La consideración de las causas fundamentales y los retos de los bajos salarios. La baja productividad, la informalidad y la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la cobertura de la legislación contribuyen, entre otras cosas, a los bajos salarios. La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, así como las medidas para aumentar la productividad, son indispensables para ayudar a los empleadores a aumentar los salarios. Además, los esfuerzos para operacionalizar salarios vitales deben ir acompañados de medidas destinadas a promover la formalización, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

500. El Vicepresidente empleador presentó dos enmiendas a la tercera oración, la primera para insertar «favorecer el crecimiento de salarios sostenibles y» después de «son indispensables para», y la segunda para sustituir «ayudar a los empleadores a aumentar los salarios» por «apoyar el pago de salarios más elevados».

- 501.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la primera oración para insertar «, como la distribución no equitativa del valor, la limitada adaptación tecnológica, la baja productividad total de los factores, la informalidad, la debilidad de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación, las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder» después de «La consideración de las causas fundamentales y los retos de los bajos salarios». Presentó otra enmienda para sustituir «La baja productividad, la informalidad y» por «Esto también requiere la ampliación de la protección del trabajo para subsanar». Contextualmente debería suprimirse «entre otras cosas, a los bajos salarios».
- 502.** La Vicepresidenta gubernamental apoyó todas enmiendas.
- 503.** El Vicepresidente empleador no apoyó las enmiendas presentadas por el Vicepresidente trabajador ya que, a su juicio, la redacción original era clara y directa.
- 504.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda presentada por el Vicepresidente empleador para sustituir «ayudar a los empleadores a aumentar los salarios» por «apoyar el pago de salarios más elevados», puesto que la formulación propuesta no abordaba claramente la responsabilidad de los empleadores.
- 505.** La Vicepresidenta gubernamental propuso dos subenmiendas, la primera para insertar «como» después de «los retos de los bajos salarios» y la segunda para suprimir «la limitada adaptación tecnológica,» y «, las prácticas anticompetitivas y los desequilibrios de poder». Con estas enmiendas, la oración fue apoyada por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador.
- 506.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a la segunda oración para, basándose en la redacción de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo, reformularla como «Esto también requiere la ampliación del acceso a la protección del trabajo a todos los trabajadores».
- 507.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda, ya que su Grupo quería abordar los retos de los bajos salarios en este párrafo. Como se ponía de relieve en el informe de referencia, el 18 por ciento de los países excluía legalmente a los trabajadores agrícolas o domésticos, o a ambos. Era importante abordar las principales exclusiones, ya fuese ampliando el acceso a la protección del trabajo o modificando el estatuto jurídico de los trabajadores a través del código del trabajo. El orador propuso una subenmienda a la subenmienda del Grupo de los Empleadores para añadir «para subsanar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la cobertura de la legislación» después de «todos los trabajadores».
- 508.** El Vicepresidente empleador alegó que el informe de referencia se refería a la ampliación de la cobertura del salario mínimo. La protección del trabajo era otra cosa, y era necesario incluir texto al respecto de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección del trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo²¹. El orador presentó una subenmienda a la segunda oración para que quedase del siguiente tenor: «Esto también requiere la ampliación de la cobertura de los sistemas de salarios mínimos a todos los trabajadores para subsanar la ...».
- 509.** El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda.

²¹ OIT, [ILC.111/Resolución IV](#).

510. El Vicepresidente trabajador apoyó las enmiendas para insertar «favorecer el crecimiento de salarios sostenibles y» después de «son indispensables para», y para sustituir «ayudar a los empleadores a aumentar los salarios» por «apoyar el pago de salarios más elevados».
511. El apartado g) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado g bis)

512. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar un apartado nuevo después del apartado g), a saber: «Sensibilización sobre los salarios vitales. Una comunicación clara sobre los niveles de los salarios vitales y cómo se fijan, una colaboración amplia e inclusiva en el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de los marcos de salarios vitales». Su Grupo proponía insertar este nuevo apartado porque preocupaba que los Gobiernos no dispusieran de información suficiente sobre los salarios vitales.
513. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que no competía a la Oficina el promover estimaciones procedentes de iniciativas privadas.
514. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda.

Apartado h)

La función del Estado. Los Gobiernos deben invertir en la calidad y en la prestación de los servicios públicos, incluidas la salud, la educación y las infraestructuras, a fin de reducir la carga de estos costos sobre trabajadores y empleadores. Además, es esencial reforzar los sistemas de cumplimiento de la legislación, incluidos los servicios de inspección del trabajo, para asegurar que los trabajadores reciban los salarios a los que tienen derecho.

515. El Vicepresidente empleador presentó dos enmiendas, la primera a la primera oración para insertar «y responsabilidad» después de «la función», y la segunda a la segunda oración para insertar «, la protección social» después de «incluidas la salud, la educación».
516. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir el apartado, ya que el papel del Estado en la prestación de servicios públicos no debería mezclarse con la operacionalización de los salarios vitales. La prestación de servicios públicos por parte del Estado era un proceso financiado por fuentes que no estaban necesariamente vinculadas a los salarios, y se trataba de una cuestión de redistribución que afectaba a las políticas en general, no sólo a las políticas salariales.
517. La Vicepresidenta gubernamental presentó enmiendas a las oraciones primera y tercera, la primera para insertar «Reconocimiento de» al principio del apartado, la segunda para sustituir «incluidas» por «entre ellos» y la tercera para insertar «y otras autoridades competentes» después de «las inspecciones del trabajo». La oradora no apoyó la enmienda para insertar «y responsabilidad», pero sí apoyó la enmienda para insertar «, la protección social».
518. El Vicepresidente empleador no apoyó supresión del apartado como había propuesto el Grupo de los Trabajadores. Apoyó las enmiendas para insertar «Reconocimiento de» , al principio del apartado, para sustituir «incluidas» por «entre ellos», y para insertar «y otras autoridades competentes» después de «las inspecciones del trabajo».
519. El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda para suprimir la segunda parte del apartado sobre la necesidad de reforzar la inspección de trabajo; y apoyó las enmiendas para sustituir «incluidas» por «entre ellos» y para insertar «y otras autoridades competentes» después de «las inspecciones del

trabajo». No obstante, en cuanto a la segunda oración, consideraba que la formulación era inadecuada, ya que la prestación de servicios públicos por parte del Gobierno era una obligación y no tenía por objeto reducir «la carga de estos costos sobre trabajadores y empleadores». Los servicios públicos se financiaban con los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social que pagaban trabajadores y empleadores.

520. El Vicepresidente empleador indicó que el informe de referencia era claro respecto de que si la prestación de servicios públicos era deficiente, las estimaciones de las necesidades de los trabajadores y sus familias se verían afectadas. También cuestionó el vínculo directo entre los impuestos y la prestación de servicios en el contexto de los salarios vitales, ya que éstos se destinaban a los trabajadores del nivel inferior que probablemente pagaban pocos o ningún impuesto.
521. El Vicepresidente trabajador rebatió que en algunos países los salarios vitales fueran varias veces superiores al salario mínimo y que el argumento de que sólo los trabajadores pobres los recibían no era cierto. Si se incluyera esta consideración sobre el papel del Estado, se desincentivaría la prestación de servicios públicos, ya que unos niveles más altos de impuestos y una mejor prestación de servicios públicos darían lugar a estimaciones más bajas del salario vital.
522. El Vicepresidente empleador señaló que las grandes diferencias entre el salario mínimo y el salario vital eran un indicio de que los sistemas de fijación del salario mínimo no funcionaban correctamente, y de que los países que sufrían este problema eran también aquellos que adolecían de una falta de prestación de servicios públicos.
523. El Vicepresidente trabajador indicó que los servicios públicos se pagaban con impuestos, por lo que el costo no era cero, y que esto debería tenerse en cuenta al calcular los salarios vitales.
524. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «a fin de reducir la carga de estos costos sobre trabajadores y empleadores» por «para contribuir a lograr un nivel de vida digno».
525. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda. El Vicepresidente trabajador también apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores a la segunda oración para insertar «, la protección social» después de «incluidas la salud, la educación»; así como las enmiendas propuestas por el Grupo Gubernamental.
526. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda para insertar «y responsabilidad» después de «la función» que no había recibido el apoyo del Grupo Gubernamental.
527. El apartado h) fue adoptado en su forma enmendada.

VI. Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

528. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda al título para suprimir «de la Oficina», pero no obtuvo apoyo y la retiró.
529. El título de la sección VI fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 16²²

La Oficina seguirá reforzando los procesos de fijación de salarios mediante:

530. La Vicepresidenta gubernamental propuso una enmienda para añadir «prestando apoyo para» después de «La Oficina seguirá» y para sustituir «reforzando» por «el fortalecimiento de».
531. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
532. El texto introductorio del párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado a)

la promoción de la ratificación y la aplicación de todos los convenios y normas internacionales del trabajo pertinentes;

533. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «todos» y añadir «y actualizados» después de «convenios y normas internacionales del trabajo pertinentes».
534. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
535. La Subdirectora General de la OIT aclaró que la Oficina tenía el mandato de promover todos los Convenios que no estuvieran superados, incluidos los que se encontraban en situación provisoria. Dado que aún no se había tomado una decisión definitiva al respecto, la Oficina seguía teniendo que supervisar la aplicación y prestar asistencia.
536. Basándose en la explicación de la Oficina, el experto del Gobierno de los Estados Unidos no apoyó la adición de «y actualizados».
537. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «, en particular, los» antes de «pertinentes y actualizados», y observó que en las reuniones sectoriales y en la Declaración del Centenario de la OIT se hacía referencia a «convenios actualizados».
538. El experto del Gobierno de los Estados Unidos propuso una subenmienda para insertar «, de conformidad con la práctica de la Oficina,» entre «la promoción» y «de la «ratificación».
539. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda, pero propuso otra subenmienda para sustituir «la práctica» por «el mandato».
540. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda propuesta por el experto del Gobierno de los Estados Unidos.
541. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
542. El apartado a) fue adoptado sin enmiendas.

²² Este párrafo corresponde al párrafo 14 de las Conclusiones adoptadas.

Apartado b)

el fortalecimiento de las instituciones de fijación de salarios, incluida la fijación del salario mínimo, mediante un diálogo social y una negociación colectiva más eficaces;

543. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «un diálogo social y una negociación colectiva más eficaces» por «un diálogo social más eficaz, que abarque la negociación colectiva voluntaria».
544. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda al principio de la oración para añadir «La prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos para» y para sustituir la «y» en «un diálogo social y una negociación colectiva más eficaces» por «y/o».
545. El Vicepresidente trabajador observó que «diálogo social» y «diálogo social tripartito» se utilizaban indistintamente y pidió a la Oficina que aclarara cuál era el correcto.
546. Un experto de la Oficina explicó que el diálogo social tripartito estaba asociado a la fijación del salario mínimo. Podían existir otras formas de diálogo social, por ejemplo, en la protección salarial, pero de este tema no se ocupaba la Reunión.
547. El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que comprobara que todo el lenguaje utilizado a lo largo de las conclusiones reflejaba esta explicación.
548. Los Vicepresidentes trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda para sustituir «y» por «y/o».
549. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda para añadir «La prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos para» al principio de la oración. No apoyó la enmienda para sustituir «un diálogo social y una negociación colectiva más eficaces» por «un diálogo social más eficaz, que abarque la negociación colectiva voluntaria».
550. El Vicepresidente empleador apoyó la adición de «La prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos para» al principio de la oración, pero propuso una subenmienda para sustituir «para el fortalecimiento de» por «para fortalecer», que no afectaba a la versión en español y que fue apoyada por el Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental.
551. En respuesta a una pregunta de la Vicepresidenta gubernamental sobre la idoneidad del término «voluntaria» en relación con la negociación colectiva, un experto de la Oficina explicó que era necesario un equilibrio entre la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva y la obligación de los Estados Miembros de respetarla, promoverla y hacerla realidad como principio fundamental.
552. La Vicepresidenta gubernamental no apoyó la inclusión de «voluntaria».
553. A raíz de una aclaración de la Oficina, se estudió la posibilidad de incluir «tripartito» después de «diálogo social» en todo el texto de las conclusiones.
554. El Vicepresidente empleador propuso subenmiendas para suprimir «voluntaria» y «tripartito». Con estas subenmiendas, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental apoyaron el apartado.
555. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

la formulación de directrices sobre la revisión de las políticas y los procesos de fijación de salarios;

556. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «con inclusión de una convergencia al alza entre los salarios mínimos y los salarios vitales» al final de la oración.
557. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para sustituir «la formulación de directrices que abarquen» por «la prestación de orientación para abarcar».
558. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda del Grupo Gubernamental, pero no la adición del Grupo de los Trabajadores.
559. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «orientación» por «directrices» en la enmienda del Grupo Gubernamental.
560. La Subdirectora General de la OIT aclaró que la Oficina «formulaba directrices para orientar» a los mandantes.
561. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda. La oradora apoyó la enmienda para añadir «, con inclusión de una convergencia al alza entre los salarios mínimos y los salarios vitales» al final de la oración.
562. El experto del Gobierno de los Estados Unidos propuso una subenmienda para sustituir «, con inclusión de una convergencia al alza» por «hacia una coherencia».
563. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «, con inclusión de una convergencia al alza entre el salario mínimo y el salario vital» por «, con inclusión de una progresión incremental desde el salario mínimo hasta el salario vital», que no fue apoyada por el Vicepresidente empleador.
564. El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.
565. El apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado d)

la ayuda a los Gobiernos en la recopilación de datos e información para una negociación con base empírica y su puesta a disposición de los interlocutores sociales, de conformidad con la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) y la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva aprobada recientemente por el Consejo de Administración de la OIT;

566. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir todo el texto después de «la ayuda a los Gobiernos en la recopilación de datos e información para» por «la fijación de salarios basada en datos empíricos y para una negociación colectiva con conocimiento de causa».
567. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir la última parte de la oración que comenzaba por «y su puesta a disposición...» por «, con arreglo a las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva adoptada por el Consejo de Administración, y su puesta a disposición de los interlocutores sociales».

568. El Vicepresidente trabajador apoyó parte de la propuesta del Grupo de Empleadores, a saber, la sustitución de todo el texto después de «la ayuda a los Gobiernos en la recopilación de datos e información para» por «la fijación de salarios basada en datos empíricos y para una negociación colectiva».
569. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y la sustitución de la última parte de la oración por el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
570. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda para sustituir todo el texto después de «la ayuda a los Gobiernos en la recopilación de datos e información para» por «la fijación de salarios basada en datos empíricos y para una negociación colectiva con conocimiento de causa» y la sustitución de la última parte de la oración.
571. El apartado d) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e)

el desarrollo de una metodología destinada a evaluar los factores económicos para la fijación de salarios, incluido un compendio de dichos factores;

572. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir «, incluidas las prácticas de compra en las cadenas de suministro» al final de la oración.
573. El Vicepresidente trabajador presentó dos enmiendas, la primera para sustituir «una metodología destinada a evaluar» por «un compendio de», y la segunda para sustituir «incluido un compendio» por «incluidos los factores macroeconómicos, microeconómicos, de empleo, bienestar, equidad y fiscales, así como las prácticas de compra y fijación de precios».
574. La Vicepresidenta gubernamental propuso una formulación nueva para el apartado e) del siguiente tenor: «la elaboración de un marco de evaluación para la fijación de salarios, tomando en consideración el Convenio núm. 131, con inclusión de diversos factores económicos, como los requisitos del desarrollo económico, los niveles de productividad, la conveniencia de adquirir y mantener un alto nivel de empleo, la sostenibilidad económica de las empresas, los factores específicos de la industria, las condiciones macroeconómicas y las condiciones del mercado de trabajo, entre ellas los niveles de informalidad».
575. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron el nuevo texto propuesto por el Grupo Gubernamental.
576. El apartado e) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e bis)

577. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir un apartado nuevo después del apartado e) del siguiente tenor: «f) basándose en la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, el fomento de la adhesión a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales».
578. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda.
579. El apartado e bis) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado f)

la elaboración de documentos de orientación para los empleadores sobre los procesos de fijación de salarios, y

580. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «y para los trabajadores» después «para los empleadores».
581. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda.

Apartado g)

el fomento de la capacidad y la prestación de asistencia técnica a los mandantes sobre fijación de salarios.

582. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para suprimir el apartado, ya que se trataba de una repetición.
583. Una experta de la Oficina observó que la elaboración de un documento que orientara a los mandantes sobre la fijación de salarios era diferente de la formación y el fomento de la capacidad.
584. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para fusionar los apartados f) y g) del párrafo 16.
585. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda.
586. El apartado g) se fusionó con el apartado f) y se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 17²³

La Oficina emprenderá una serie de actividades relacionadas con los salarios vitales, a saber:

587. La Vicepresidenta gubernamental presentó una primera enmienda para sustituir «emprenderá» por «llevará a cabo», que fue apoyada por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, y una segunda para insertar «sobre la base del párrafo 5» después de «salarios vitales», que no fue apoyada por el Vicepresidente empleador ni por el Vicepresidente trabajador.
588. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda para insertar «sobre la base del párrafo 5».
589. El texto introductorio del párrafo 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado a)

concienciar sobre el salario vital, incluida la información que debe utilizarse en los procesos e instituciones de fijación de salarios;

590. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «la información que debe utilizarse en» por «la orientación en relación con su uso para» antes de «los procesos e instituciones de fijación de salarios».
591. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que la orientación sobre salarios vitales se trataba en otras secciones y el apartado debería centrarse en la sensibilización.

²³ Este párrafo corresponde al párrafo 15 de las Conclusiones adoptadas.

592. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «orientación» por «prestación de información».
593. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la texto en su forma subenmendada.
594. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para insertar «entre otras cosas, mediante la orientación y la información» después de «salario vital,» y suprimir el resto del texto.
595. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la subenmienda.
596. El apartado a) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado b)

promover la convergencia de las iniciativas relativas a salarios vitales con los principios de la OIT sobre la base de la interacción y la coordinación;

597. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para fusionar los apartados b) y e), y para sustituir «convergencia» por «armonización», con objeto de que no se confundiese con la convergencia de los salarios mínimos y los salarios vitales.
598. La Vicepresidenta gubernamental presentó enmiendas para sustituir «to» por «with», que no afectaba a la versión en español, y para suprimir «sobre la base de la interacción y la coordinación».
599. El Vicepresidente empleador no apoyó la fusión de los apartados, ya que el apartado b) debería centrarse únicamente en «promover la armonización de las iniciativas relativas a salarios vitales con los principios de la OIT».
600. La Vicepresidenta gubernamental retiró sus enmiendas anteriores y propuso una nueva formulación para el apartado del siguiente tenor: «interactuar con las iniciativas relativas a los salarios vitales para promover la armonización de las iniciativas relativas a los salarios vitales con los principios de la OIT».
601. El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva enmienda y retiró su enmienda de fusión de los apartados.
602. El experto del Gobierno de los Estados Unidos propuso una subenmienda a la enmienda del Grupo Gubernamental para sustituir «armonización de las iniciativas relativas a salarios vitales con los principios de la OIT» por «armonización con los principios de la OIT relativos a los salarios vitales».
603. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda propuesta por el experto del Gobierno de los Estados Unidos.
604. El apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado c)

proporcionar, previa solicitud, asistencia técnica a los mandantes sobre la metodología desarrollada por la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias. Esta metodología es multidimensional y estima por separado, sobre la base de los precios locales, el costo de cinco componentes: alimentación, vivienda, salud y educación, y un quinto componente que comprende otros bienes y servicios que son esenciales. Mientras que la estimación de las necesidades alimentarias y de vivienda se basa en normas internacionales, la salud y la educación se estiman siguiendo un enfoque relativo basado en los patrones de gasto nacionales o regionales. Esta metodología, que se ha probado en varios países, tiene la ventaja de ser transparente, de utilizar datos de las oficinas nacionales de estadística y de ser fácilmente adaptable a las circunstancias específicas de cada región y país;

605. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir todo el texto después de la primera oración.
606. El Vicepresidente trabajador observó que la última oración, que empezaba por «Esta metodología» debería alinearse con el párrafo 9, y presentó una enmienda para añadir una última oración «Debería informarse periódicamente al Consejo de Administración sobre la evolución de la aplicación de la metodología» al final del apartado.
607. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores de suprimir todo el texto después de la primera oración. Seguidamente presentó una enmienda para añadir «con miras a los salarios vitales» después de la «familias» al final de la primera oración, que recibió el apoyo del Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador.
608. El Vicepresidente trabajador apoyó la supresión de la última parte del párrafo y propuso una subenmienda para añadir una nueva oración al final del apartado, que dijese lo siguiente: «La Oficina debería informar al Consejo de Administración sobre la evolución de la aplicación de la metodología sobre los salarios vitales». El Vicepresidente empleador no apoyó que la Oficina informara al Consejo de Administración.
609. La Vicepresidenta gubernamental dijo que tenía una sugerencia para un nuevo apartado, que podría ser el lugar adecuado para abordar las preocupaciones sobre la presentación de informes al Consejo de Administración. Presentó una subenmienda para insertar un nuevo apartado después del apartado c) (apartado c bis)), que diría lo siguiente: «examinar la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias con objeto de armonizarla con los principios relativos a los salarios vitales e informar periódicamente al Consejo de Administración sobre la evolución de la aplicación de la metodología sobre los salarios vitales».
610. El Vicepresidente trabajador cuestionó la necesidad de examinar la metodología, ya que consideraba que esta se ajustaba a los principios acordados.
611. Un experto de la Oficina explicó que la metodología de la OIT estaba armonizada, pero también señaló que podría beneficiarse de un examen para garantizar que cumplía y se ajustaba a esos principios.
612. El Vicepresidente empleador apoyó la propuesta del Grupo Gubernamental relativa al examen de la metodología, pero discrepó en cuanto a la presentación de informes al Consejo de Administración.
613. La Subdirectora General de la OIT señaló que el Consejo de Administración examinaría las conclusiones y los resultados de la Reunión y decidiría acerca del tipo de seguimiento. Con la inserción

del apartado se corría el riesgo de limitar la información a la cuestión del examen de la metodología, mientras que el Consejo de Administración podría decidir una presentación de informes más amplia.

- 614. El Vicepresidente trabajador retiró la propuesta de que la Oficina informara al Consejo de Administración.
- 615. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda a su propia enmienda para suprimir el texto que comenzaba por «e informar periódicamente ...», que fue apoyada por el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador.
- 616. El apartado c) fue adoptado en su forma enmendada.
- 617. El apartado c bis) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado d)

desarrollar una campaña de comunicación sobre la definición acordada de salario vital, los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios y la metodología de la OIT para la fijación de salarios vitales. El Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo podría utilizarse para llegar a las empresas, incluidas las multinacionales;

- 618. El Vicepresidente empleador presentó dos enmiendas, la primera para sustituir «campaña» por «estrategia» y la segunda para sustituir «podría utilizarse para llegar a las empresas, incluidas las multinacionales» por «puede ser una herramienta y fuente de información pertinente a este respecto».
- 619. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para dividir el apartado en dos, ya que la primera oración se refería a una campaña para los mandantes, mientras que la segunda se refería específicamente a las empresas que utilizaban el Servicio de asistencia de la OIT.
- 620. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que su propia propuesta se refería al Servicio de asistencia de la OIT para las empresas sobre las normas internacionales del trabajo como a una «herramienta y fuente de información pertinente a este respecto», lo que estaba directamente relacionado con la primera parte del apartado. Su enmienda obedecía a que el Servicio de asistencia a las empresas de la OIT no realizaba una labor activa de divulgación entre las empresas, sino que éstas debían acudir a él para obtener información.
- 621. La Vicepresidenta gubernamental propuso una enmienda para sustituir «la definición acordada de salario vital» por «el salario vital OIT», ya que las tres partes habían acordado que no se trataba de una definición.
- 622. El Vicepresidente trabajador apoyó las enmiendas para sustituir «estrategia» y para utilizar «el salario vital OIT». Retiró la enmienda para dividir el apartado.
- 623. El Vicepresidente empleador no apoyó el uso de «el salario vital OIT», ya que se interpretaría como el salario pagado al personal de la OIT. Propuso una subenmienda para hacer referencia al «enfoque de la OIT en relación con los salarios vitales».
- 624. El uso de «el salario vital OIT» se consideró problemático, ya que podría dar lugar a interpretaciones erróneas. Se consideró la posibilidad de redactarlo como «la OIT y los salarios vitales».

625. El Vicepresidente trabajador no apoyó el uso de «la OIT y los salarios vitales» ni la referencia al «enfoque de la OIT en relación con los salarios vitales».
626. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para que la primera parte de la oración quedase del siguiente tenor: «desarrollar una estrategia de comunicación sobre los salarios vitales».
627. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para entrecomillar «salario vital OIT», y sugirió referirse a él en todo el documento de esta manera. Dijo que ya habían negociado el título y que dar marcha atrás plantearía problemas.
628. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda de insertar «el salario vital OIT» entre comillas. Su propuesta «desarrollar una estrategia de comunicación sobre los salarios vitales» era perfecta, ya que dejaba claro el papel de la OIT.
629. El Vicepresidente trabajador indicó que la propuesta del Grupo de los Empleadores no podía ser la solución, ya que surgirían preguntas sobre qué iniciativas de salario vital debería versar la estrategia de comunicación.
630. La Vicepresidenta gubernamental apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores y dijo que quedaba claro que el texto se refería a lo que hacía la OIT, ya que el documento trataba sobre el papel de la OIT.
631. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «sobre el resultado de la Reunión de expertos en relación con los principios y la operacionalización del salario vital OIT», después de «desarrollo de una estrategia de comunicación», a fin de asegurar que el objetivo de la estrategia quedase claro.
632. El Vicepresidente trabajador no apoyó la última subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero apoyó la enmienda anterior propuesta por dicho Grupo para reformular el principio de la oración con el texto siguiente: «desarrollar una estrategia de comunicación sobre los salarios vitales».
633. El apartado d) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e)

emprender nuevas investigaciones sobre los salarios vitales, recopilar información sobre las distintas iniciativas en este ámbito y compartir los conocimientos y las enseñanzas extraídas de las iniciativas sobre salarios vitales, y

634. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar «las tendencias y los avances» después de «salarios vitales,» y suprimir el resto de la oración. Con ello se pretendía dar un mandato general a la Oficina y evitar ponerla en la tesitura de tener que comentar los puntos fuertes y los puntos débiles de las iniciativas privadas sobre salarios vitales.
635. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para mantener « y compartir los conocimientos y las enseñanzas extraídas de las iniciativas sobre salarios vitales», ya que seguía siendo un objetivo importante.
636. El Vicepresidente trabajador apoyó el texto en su forma subenmendada por el Grupo Gubernamental.
637. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «y las enseñanzas extraídas».

638. La Subdirectora General de la OIT observó que el aprendizaje de otras iniciativas sobre salarios vitales era importante y quedaba cubierto por «las enseñanzas extraídas» por lo que no era necesario limitarlas a «las enseñanzas extraídas de las iniciativas sobre salarios vitales».
639. La Vicepresidenta gubernamental propuso una subenmienda para suprimir «de las iniciativas sobre salarios vitales», y el texto subenmendado recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y del Vicepresidente trabajador.
640. El apartado e) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado f)

promover los resultados de la Reunión en el sistema multilateral y mediante alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social.

641. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir «en el seno de la OIT y» antes de «en el sistema multilateral».
642. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
643. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
644. La Vicepresidenta gubernamental retiró la enmienda.
645. El apartado f) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado f bis)

La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para añadir un apartado después del apartado f) que dijese lo siguiente: «facilitar el intercambio de conocimientos y la colaboración entre países y otras partes interesadas para apoyar la implementación del salario vital. Esto podría incluir la elaboración de guías de buenas prácticas, el fomento de oportunidades de aprendizaje entre pares y la provisión de plataformas para el diálogo social», pero seguidamente la retiró.

Párrafo 18²⁴

La Oficina proseguirá sus actividades para abordar las causas fundamentales de los bajos salarios y el escaso poder adquisitivo, en particular mediante:

646. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «y el escaso poder adquisitivo, en particular mediante:».
647. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir «para abordar las causas fundamentales de los bajos salarios y el escaso poder adquisitivo» que fue apoyada por el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental.
648. El texto introductorio del párrafo 18 fue adoptado en su forma enmendada.

²⁴ Este párrafo corresponde al párrafo 16 de las Conclusiones adoptadas.

Apartado a)

el ofrecimiento de asistencia técnica a los mandantes sobre el desarrollo de competencias, la mejora de la productividad y el fortalecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, así como sobre políticas de empleo y macroeconómicas para la generación de empleo decente;

649. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «protección social» después «políticas de empleo» de modo que el texto quedaría del siguiente tenor «políticas de empleo, protección social y macroeconómicas».

650. El Vicepresidente Empleador y la Vicepresidenta gubernamental apoyaron la enmienda.

651. El apartado a) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado b)

la prestación de asistencia técnica para apoyar la transición a la formalidad de acuerdo con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);

652. El apartado b) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado c)

el apoyo a los mandantes en la recopilación de datos, en particular mediante encuestas sobre población activa y sobre los establecimientos;

653. El apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Apartado d)

el fortalecimiento de la eficacia de los servicios de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación, y

654. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar «y otras autoridades competentes» después de «los servicios de inspección del trabajo».

655. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

656. El apartado d) fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado e)

el apoyo a los Miembros en el desarrollo y la prestación de servicios públicos asequibles, accesibles y de calidad.

657. La Vicepresidenta gubernamental presentó una enmienda para insertar «Estados» antes «Miembros».

658. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

659. El apartado e) fue adoptado en su forma enmendada.

Anexo

- 660.** El Vicepresidente trabajador señaló que su Grupo era partidario de incluir un anexo, y presentó una enmienda para añadir el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
- 661.** El Vicepresidente empleador no estaba convencido de la necesidad de incluir un anexo, puesto que las normas más pertinentes ya se mencionaban en el texto. Si se iba a mantener el anexo, su Grupo presentaría una enmienda para sustituir «pertinentes para» por «relacionadas con» en el título y para suprimir «pertinentes» en todo el anexo. También presentó una enmienda para incluir el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y para indicar claramente los convenios y recomendaciones en situación provisoria²⁵. Apoyó la enmienda para añadir el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.154).
- 662.** La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo en incluir un anexo.
- 663.** La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron todas las enmiendas del Grupo de los Empleadores
- 664.** El anexo fue adoptado en su forma enmendada.

► Observaciones finales

- 665.** El Vicepresidente empleador agradeció a la Oficina su apoyo, a la Presidenta su orientación a lo largo del debate, y al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental la colaboración prestada.
- 666.** El Vicepresidente trabajador destacó el paso histórico que marcaba la Reunión de expertos con la adopción de las Conclusiones sobre los salarios vitales. Expresó su gratitud a los miembros de su propio Grupo, a la Presidenta por su liderazgo, diplomático pero firme, al Grupo de los Empleadores y al Grupo Gubernamental.
- 667.** La Vicepresidenta gubernamental dio las gracias a la Oficina por su trabajo y apoyo, a la Presidenta por su orientación, a los miembros de su propio Grupo, al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores. Expresó su satisfacción por el documento final e indicó que estaba deseando continuar la cooperación con la OIT y otros organismos sobre el tema de los salarios vitales.
- 668.** La Presidenta destacó el papel fundamental desempeñado por los tres grupos para alcanzar el objetivo de la Reunión. A través de debates constructivos y colaborativos habían conseguido aportar claridad al concepto de salario vital. Expresó su gratitud a los expertos de los tres grupos, así como al personal de la Oficina. Todo el mundo había trabajado para garantizar que los salarios vitales se convirtieran en una realidad para todos los trabajadores.

²⁵ A saber, el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30), y la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89).

► Anexo 1

Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales

Ginebra, 19-23 de febrero de 2024

Conclusiones

1. Habiéndose reunido en Ginebra del 19 al 23 de febrero de 2024, la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, recordó que las políticas salariales han sido un tema central de la OIT desde su creación en 1919, como se refleja en su Constitución, en varias de sus declaraciones y normas internacionales del trabajo.
2. En el preámbulo de la Constitución de la OIT se hace un llamamiento a lograr «un salario vital adecuado». En la Declaración de Filadelfia (1944) se exhorta a la OIT a promover «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». La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) afirma que «todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta [...] un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado». En el anexo figura la lista de las normas internacionales del trabajo de la OIT de aplicación general o sectorial especialmente pertinentes para los salarios. Si bien el marco normativo de la OIT en materia de salarios es amplio, su aplicación efectiva sigue siendo un reto, incluso en las cadenas de suministro.
3. A lo largo de los años, los salarios reales han evolucionado positivamente. A escala mundial, estos aumentaron cada año entre 2006 y 2022, cuando empezaron a disminuir debido a la fuerte aceleración de la inflación. Durante este período, en promedio, los salarios reales han aumentado con más rapidez en los países en desarrollo que en los países de ingreso alto. La transformación estructural y un amplio conjunto de reformas políticas han dado lugar a un crecimiento medio de la productividad como factor esencial que facilita el aumento de los salarios reales. Sin embargo, en muchos países de ingreso alto se ha registrado una desvinculación entre los aumentos de la productividad y los salarios, y una reducción de la proporción del PIB generada por el trabajo. Millones de trabajadores - en la economía formal e informal - en el mundo siguen percibiendo salarios muy bajos y continúan viviendo en condiciones de pobreza. Los salarios decentes son fundamentales para el desarrollo económico y social y esenciales para reducir la pobreza y la desigualdad, y para garantizar una vida decente y digna y avanzar en la justicia social.

I. Instituciones principales y principios de la OIT relativos a la fijación de salarios

4. De conformidad con las normas internacionales del trabajo, las prácticas de fijación de salarios deberían basarse en las siguientes instituciones y principios:

a) **Negociación colectiva y diálogo social tripartito:** La negociación colectiva y/o la fijación del salario mínimo legal a través del diálogo social tripartito debería ser la modalidad adecuada para fijar y ajustar los salarios. Las prácticas nacionales varían en gran medida. Si bien en algunos países el diálogo social tripartito tiene lugar sobre todo en los sistemas de salario mínimo legal, en otros la fijación de salarios incumbe exclusivamente a los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva. En la mayoría de los países coexisten el salario mínimo legal y la negociación colectiva en materia de salarios.

- La negociación colectiva, sustentada en la libertad sindical, es un mecanismo importante para determinar los salarios. La negociación colectiva de buena fe orientada a alcanzar acuerdos mutuamente aceptables puede dar lugar a una distribución más equitativa del crecimiento económico. Un proceso de negociación colectiva sólido y bien fundamentado requiere que todos los interlocutores sociales tengan acceso a la misma información. Los empleadores públicos y privados deberían, a petición de las organizaciones de trabajadores, facilitar la información sobre la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sea necesaria para negociar con conocimiento de causa. Cuando la difusión de parte de esta información pueda perjudicar a la empresa, su comunicación podrá condicionarse al compromiso de que se considere confidencial en la medida necesaria. La información que se facilite podrá acordarse entre las partes en la negociación colectiva, de manera tal que se respete su autonomía y que se prevea un entorno propicio para la negociación. La cobertura de la negociación colectiva ha disminuido en los últimos decenios.
- El diálogo social tripartito es el eje de un sistema de salario mínimo legal adecuado. Los procesos de fijación de salarios mediante el diálogo social deberían preservar y respetar la autonomía y el papel decisivo que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT fijan los salarios mínimos solo previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, estas consultas deberían ser más efectivas.

b) **Consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos:** Al fijar los salarios deberían tenerse en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Como se establece en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) que sigue siendo la norma para el establecimiento de sistemas de salario mínimo, los elementos que deben tenerse en cuenta al determinar los salarios mínimos son:

- las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y

- los factores económicos, incluidos los requisitos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.
- c) **Garantizar la igualdad de género y la no discriminación:** las políticas salariales y los mecanismos de fijación de salarios deberían promover la igualdad de género, la equidad y la no discriminación.
- d) **Utilización de información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque basado en los datos:** Para el diseño y la aplicación de políticas salariales adecuadas es necesario disponer de datos representativos, estadísticas actualizadas y fiables, y análisis de datos. Lamentablemente, en muchos países, las oficinas nacionales de estadística carecen de recursos suficientes y no se dispone de datos oportunos.
- e) **Consideración de las circunstancias nacionales y las causas fundamentales de los bajos salarios.** No existe una solución única para los procesos de fijación de salarios. Es necesario también atajar las causas fundamentales de los bajos salarios.

II. El salario vital OIT

5. De conformidad con la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y en armonía con el espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la OIT denota que el concepto de salario vital es:
- el nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país, y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo,
 - calculado con arreglo a los principios de la OIT relativos a la estimación de los salarios vitales, como se expone más adelante, y
 - que ha de alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios, de acuerdo con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios..
6. Por «horas normales» de trabajo se entiende el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador durante la jornada laboral prevista en la legislación y la práctica nacional. Esta definición excluye las horas extraordinarias.
7. El concepto de salario vital está en consonancia con el espíritu del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Pacto) en el que los Estados Partes «reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto»; y también con el artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce «el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure [al trabajador], así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana». El Pacto y la Declaración Universal de Derechos

Humanos son instrumentos de derechos humanos internacionalmente reconocidos. Según lo dispuesto en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos; y todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propiedad y estructura deben respetar los derechos humanos en todas sus operaciones.

III. Metodologías de estimación de los salarios vitales

Principios que debe seguir la estimación de los salarios vitales:

8. Las estimaciones de los salarios vitales traducen el concepto de salario vital en un valor monetario nacional. Estas estimaciones pueden contribuir y servir de fundamento a un diálogo social basado en la evidencia para la fijación de salarios. Las metodologías relativas a los salarios vitales deberían seguir una serie de principios:
 - a) estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante metodologías basadas en los datos;
 - b) consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las estimaciones del salario vital y participación de los interlocutores sociales en todo su desarrollo, con miras a garantizar la adhesión nacional y/o local;
 - c) transparencia, incluidos los detalles relativos a las fuentes de datos y los métodos de procesamiento, que deben ser claros, completos y reproducibles;
 - d) solidez de los datos en términos de representatividad y transparencia de los métodos de recopilación;
 - e) disponibilidad pública oportuna de las estimaciones, los datos y las metodologías;
 - f) indicación de si las estimaciones son brutas o netas, a saber, si se incluyen o no elementos como las cotizaciones a la seguridad social;
 - g) ajustes periódicos para tener en cuenta los cambios experimentados por el costo de la vida y las pautas de consumo;
 - h) control de la calidad, que incluya un examen técnico sólido, la validación y una revisión periódica para introducir mejoras continuas;
 - i) promoción de la igualdad de género y la no discriminación, y
 - j) consideración del contexto regional o local y de las realidades socioeconómicas y culturales.

Consideraciones generales sobre las metodologías

9. Las metodologías para estimar los salarios vitales deberían basarse en la determinación y evaluación de una cesta de bienes, a partir de los precios locales de los costos de, al menos, los siguientes componentes: alimentación, vivienda, salud y educación y otros bienes y servicios necesarios de conformidad con las circunstancias del país. Esta cesta debería proporcionar un nivel de vida digno al trabajador y su familia. En el caso de algunos elementos de esta cesta, las normas internacionales están bien establecidas y deberían aplicarse. Además, la metodología debería ser clara en cuanto al tamaño de la familia y el número de asalariados. Las estimaciones

del salario vital deberían desglosarse por componentes y presentarse en varias unidades salariales, incluyendo cifras por hora, mensuales, trimestrales y anuales, y obtenerse mediante un sólido análisis empírico de la población, en particular encuestas y censos, a nivel nacional o regional.

IV. Examen de las iniciativas actuales sobre salarios vitales

10. En los últimos años, se ha registrado un pronunciado aumento de las iniciativas voluntarias relativas a los salarios vitales, incluso por empresas multinacionales, de forma individual o como parte de iniciativas de múltiples partes interesadas. Estas iniciativas se encuentran en diferentes estadios de progreso y han dado una visibilidad considerable al concepto de salario vital. Muchas de estas iniciativas proponen estimaciones superiores al salario mínimo legal en vigor. Por consiguiente, en algunos casos, al pagar un salario basado en la estimación de un salario vital, las empresas multinacionales han mejorado el nivel de vida de algunos trabajadores y sus familias. Sin embargo, muchas de estas iniciativas todavía no toman en consideración los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, en particular el diálogo social tripartito y/o la negociación colectiva, ni tienen en cuenta a otras instituciones nacionales implicadas en esa determinación, por ejemplo, las comisiones de salarios mínimos. El contexto local, y las causas fundamentales de los bajos salarios, así como los factores económicos, tampoco se toman siempre en consideración, en particular en la operacionalización de salarios vitales. Es necesario armonizar las iniciativas de salarios vitales con los principios de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios.

V. Operacionalización de los salarios vitales

11. La operacionalización de los salarios vitales no debería adoptar un enfoque único y debería reflejar las diferencias locales o regionales dentro de los países. El diálogo social tripartito y el diálogo social bipartito, en particular la negociación colectiva, son mecanismos cruciales para operacionalizar los salarios vitales. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, contribuye a la distribución equitativa de las ganancias generadas mediante el valor añadido en las cadenas mundiales de suministro.
12. Cualquier estrategia sostenible para promover salarios vitales debería ir más allá del mero ámbito de los mecanismos de fijación de salarios e incluir una consideración más amplia de factores, por ejemplo, el crecimiento económico sostenible y las transformaciones estructurales para aumentar la productividad. También debería asegurar que el crecimiento de ésta se traduzca en un incremento de los salarios, lo cual solo es posible mediante instituciones del mercado de trabajo sólidas y eficaces y el diálogo social.
13. La operacionalización del concepto de salario vital dentro del proceso más amplio de fijación de salarios debería basarse en datos empíricos y tener en cuenta los principios básicos de la OIT relativos a los procesos de fijación de salarios ya mencionados, en particular:
 - a) **La consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos en el proceso de fijación de salarios:** Las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos son los dos pilares de los procesos de fijación de salarios. Las estimaciones de los salarios vitales deberían seguir los principios o requisitos antes señalados y deberían utilizarse junto con la información sobre los factores económicos.

- b) ***El fortalecimiento del diálogo social y el empoderamiento de las instituciones de fijación de salarios, en particular la negociación colectiva.*** Esto incluye reforzar la capacidad de las instituciones de fijación de salarios y la capacidad de los interlocutores sociales para negociar colectivamente cuestiones salariales y/o participar en el diálogo social tripartito sobre políticas salariales. La negociación colectiva puede tener lugar a distintos niveles e incluir diferentes elementos, como los sistemas de pago de salarios, la estructura salarial o la composición de los salarios.
- c) ***La promoción de la progresión gradual de salarios mínimos a salarios vitales*** Los salarios vitales deberían alcanzarse mediante procesos de fijación de salarios con arreglo a los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, ya sea mediante la negociación de salarios mínimos legales o la negociación colectiva, tomando en consideración las circunstancias nacionales y los factores económicos. Los sistemas de fijación de salarios mínimos deberían fortalecerse de conformidad con el Convenio núm. 131.
- d) ***La garantía de la adhesión nacional y/o local.*** La operacionalización de los salarios vitales debería ser un proceso anclado en el ámbito nacional. Para lograr una implementación satisfactoria es necesaria la adhesión nacional y local, con la participación de los interlocutores sociales. De este modo se aseguraría la consideración de las circunstancias nacionales y locales.
- e) ***El logro de la igualdad de género y la no discriminación:*** La operacionalización de los salarios vitales debería tener como objetivo eliminar las brechas salariales de género y acabar con la discriminación salarial, tomando como base el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- f) ***La utilización de datos y estadísticas sólidos y fiables para la aplicación de un enfoque empírico.*** La información y los datos son necesarios para respaldar las instituciones de fijación de salarios y la operacionalización de los salarios vitales. La información y los datos sobre los factores económicos, las características del mercado de trabajo, el contexto sectorial y el desempeño de las empresas son necesarios para un proceso de fijación de salarios basado en la evidencia y para la realización de ajustes periódicos del salario vital.
- g) ***La consideración de las causas fundamentales y los retos de los bajos salarios, como la distribución no equitativa del valor, la baja productividad total de los factores, la informalidad y la debilidad de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación.*** Esto también requiere la ampliación de la cobertura de los sistemas de salarios mínimos a todos los trabajadores para subsanar la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la cobertura de la legislación. La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, así como las medidas para aumentar la productividad, son indispensables para favorecer el crecimiento de salarios sostenibles y apoyar el pago de salarios más elevados. Además, los esfuerzos para operacionalizar los salarios vitales deben ir acompañados de medidas destinadas a promover la formalización, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- h) ***Reconocimiento de la función del Estado.*** Los Gobiernos deberían invertir en la calidad y en la prestación de los servicios públicos, incluidas la salud, la educación, la protección social y las infraestructuras para contribuir a lograr un nivel de vida digno. Además, es esencial reforzar los sistemas de cumplimiento de la legislación, entre ellos los servicios de inspección del trabajo y otras

autoridades competentes, para asegurar que los trabajadores reciban los salarios a los que tienen derecho.

VI. Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

14. La Oficina debería seguir prestando apoyo para el fortalecimiento de los procesos de fijación de salarios mediante:
 - a) la promoción de la ratificación y la aplicación de todos los convenios y normas internacionales del trabajo pertinentes;
 - b) la prestación de asistencia técnica a los mandantes tripartitos para el fortalecimiento de las instituciones de fijación de salarios, incluida la fijación del salario mínimo mediante un diálogo social más eficaz, que abarque la negociación colectiva;
 - c) la formulación de directrices sobre la revisión de las políticas y los procesos de fijación de salarios;
 - d) la ayuda a los Gobiernos en la recopilación de datos e información para la fijación de salarios basada en datos empíricos y para una negociación colectiva con conocimiento de causa, con arreglo a las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva adoptada por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión, y su puesta a disposición de los interlocutores sociales;
 - e) la elaboración de un marco de evaluación para la fijación de salarios, tomando en consideración el Convenio núm. 131, con inclusión de diversos factores económicos, como los requisitos del desarrollo económico, los niveles de productividad, la conveniencia de adquirir y mantener un alto nivel de empleo, la sostenibilidad económica de las empresas, los factores específicos de la industria, las condiciones macroeconómicas y las condiciones del mercado de trabajo, entre ellas los niveles de informalidad;
 - f) basándose en la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, adoptada por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión, el fomento de la adhesión a los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
 - g) la elaboración de documentos de orientación para los empleadores y para los trabajadores sobre los procesos de fijación de salarios, así como el fomento de la capacidad y la prestación de asistencia técnica a los mandantes sobre fijación de salarios.
15. La Oficina debería llevar a cabo una serie de actividades relacionadas con los salarios vitales, a saber:
 - a) concienciar sobre el salario vital, entre otras cosas, mediante la orientación y la información;
 - b) interactuar con las iniciativas relativas a los salarios vitales para promover la armonización con los principios de la OIT relativos a los salarios vitales;
 - c) proporcionar, previa solicitud, asistencia técnica a los mandantes sobre la metodología desarrollada por la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias con miras a los salarios vitales.
 - d) examinar la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los

trabajadores y sus familias con objeto de armonizarla con los principios relativos a los salarios vitales;

- e) desarrollar una estrategia de comunicación sobre los salarios vitales, los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios y la metodología de la OIT para la fijación de salarios vitales. El Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo puede ser una herramienta pertinente y una fuente de información a este respecto;
- f) emprender nuevas investigaciones sobre las tendencias y los avances en relación con los salarios vitales, compartiendo conocimientos y enseñanzas extraídas, y
- g) promover los resultados de la Reunión en el sistema multilateral y mediante alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social.

16. La Oficina debería proseguir sus actividades, en particular mediante:

- a) el ofrecimiento de asistencia técnica a los mandantes sobre el desarrollo de competencias, la mejora de la productividad y el fortalecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, así como sobre políticas de empleo, protección social y macroeconómicas para la generación de empleo decente;
- b) la prestación de asistencia técnica para apoyar la transición a la formalidad de acuerdo con la Recomendación (núm. 204);
- c) el apoyo a los mandantes en la recopilación de datos, en particular mediante encuestas sobre la población activa y sobre los establecimientos;
- d) el fortalecimiento de la eficacia de los servicios de inspección del trabajo y otras autoridades competentes para mejorar el cumplimiento de la legislación, y
- e) el apoyo a los Estados Miembros en el desarrollo y la prestación de servicios públicos asequibles, accesibles y de calidad.

Anexo

Lista no exhaustiva de normas internacionales del trabajo relacionadas con las políticas salariales y la fijación de salarios

Convenios

Convenios fundamentales

- [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
- [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)
- [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)
- [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

Convenios de gobernanza

- [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\).](#)
- [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#)
- [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\)](#)

Convenios técnicos

- [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\) \[MEN - situación provisoria\]](#)
- [Convenio sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por las autoridades públicas\), 1949 \(núm. 94\)](#)
- [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#)
- [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos \(agricultura\), 1951 \(núm. 99\)](#)
- [Convenio sobre las plantaciones, 1958 \(núm. 110\)](#)
- [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#)
- [Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 \(núm. 150\).](#)
- [Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(núm. 151\)](#)
- [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#)
- [Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 \(núm. 173\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 \(núm. 175\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 \(núm. 177\)](#)
- [Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 \(núm. 181\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006](#)
- [Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(núm. 188\)](#)
- [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm.189\)](#)

Recomendaciones

- [Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 30\) \[MEN - situación provisoria\]](#)
- [Recomendación sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 85\)](#)

- [Recomendación sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por las autoridades públicas\), 1949 \(núm. 84\)](#)
- [Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1951 \(núm. 89\) \[MEN - situación provisoria\]](#)
- [Recomendación sobre las plantaciones, 1958 \(núm. 110\)](#)
- [Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 135\)](#)
- [Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 \(núm. 143\)](#)
- [Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 163\)](#)
- [Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 \(núm. 180\)\)](#)
- [Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 \(núm. 182\)](#)
- [Recomendación sobre trabajo a domicilio, 1996 \(núm. 184\).](#)
- [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#)

► Anexo 2

Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales

Ginebra, 19-23 de febrero de 2024

Lista definitiva de participantes

Presidenta

Sra. Zaskia Nathalie CELY	Presidenta Ejecutiva, Centro de Competitividad e Innovación, Ecuador
---------------------------	--

Expertos gubernamentales y consejeros técnicos

PAÍSES BAJOS

Sra. Charlotte BERNHARD <i>Vicepresidenta del Grupo Gubernamental</i>	Asesora Principal de Políticas, Ministerio de Asuntos Exteriores, La Haya
--	---

Consejera técnica

Sra. Helle Ekmann JENSEN	Asesora principal, Ministerio de Empleo, Copenhague
--------------------------	---

BRASIL

Sra. Paula MONTAGNER	Subsecretaria de Estadísticas y Estudios, Ministerio de Trabajo y Empleo, Brasilia
----------------------	--

Consejero técnico

Sr. Eduardo TEXEIRA SOUZA	Consejero, Misión Permanente del Brasil ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza.
---------------------------	---

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Sr. Patrick OAKFORD

Subsecretario Adjunto Principal de Política Laboral,
Departamento de Trabajo, Washington DC

Consejera técnica

Sra. Jennifer GOODYEAR

Agregada de Trabajo, Misión Permanente de los Estados Unidos
de América ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y
otras organizaciones internacionales en Ginebra, Ginebra

FILIPINAS

Sr. Benedicto Ernesto R.
BITONIO, Jr.

Subsecretario de Relaciones Laborales, Política y Asuntos
Internacionales, Departamento de Trabajo y Empleo, Manila

Consejera técnica

Sra. Maria Criselda R. SY

Directora Ejecutiva IV, Comisión Nacional de Salarios y
Productividad, Departamento de Trabajo y Empleo, Manila

GABÓN

Sr. Tanguy NZUE OBAME

Director de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo y
de Lucha contra el Desempleo, Libreville

Consejero técnico

Sr. Ferdinand MANGONGO

Consejero, Misión Permanente de la República del Gabón ante
la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras
organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza.

IRÁN (REPÚBLICA ISLÁMICA DEL)

Sr. Ehsanollah
HASHEMINEJAD

Adjunto, Oficina de Relaciones Laborales e Indemnizaciones,
Ministerio de Trabajo, Cooperativas y Bienestar Social, Teherán

Consejero técnico

Sr. Gholamhossein
HOSSEININIA

Consejero de Trabajo, Misión Permanente de la República
Islámica del Irán ante la Oficina de las Naciones Unidas en
Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra,
Suiza.

KAZAJSTÁN

Sr. Baglan KASSENOV

Jefe de la División de Salarios, Departamento de Trabajo y
Colaboración Social, Ministerio de Trabajo y Protección Social,
Astaná

MARRUECOS

Sr. Larbi TABIT Inspector del trabajo, Dirección del Trabajo, Ministerio de Inclusión Económica de la Pequeña empresa, del Empleo y de las Competencias, Rabat

Consejero técnico

Sr. Ottman SAMSAME Consejero, Misión Permanente del Reino de Marruecos ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza.

Expertos empleadores y consejeros técnicos

Sr. Matthias THORNS Director General de Relaciones Laborales y Derechos Humanos, *Vicepresidente del Grupo de los Empleadores* Samsung

Sr. Farooq AHMED Secretario General, CEO, Federación de Empresarios de Bangladesh (BEF)

Sra. Béatrice CHAN CHING YIU Presidenta, Comisión Social de la Agrupación de Empresas de Madagascar (GEM)

Sra. Liu (Penny) HANSONG Directora, Departamento Internacional de la Confederación de Empresas de China (CEC)

Sra. Renate HORNUNG-DRAUS Directora General, Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)

Sr. Juan Antonio LEDEZMA VERGARA Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Nacional de la Empresa Privada, Delegado Negociador de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP)

Sr. Alberto MORISAKI CÁCERES Gerente de Estudios Económicos, Asociación Automotriz del Perú (AAP)

Sr. El Sayed Ibrahim Ahmed TORKY Asesor principal y Jefe de la unidad de asuntos laborales, Federación de Industrias de Egipto (FEI)

Consejeros técnicos

Sr. Flemming DREESEN Consejero Principal, Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA)

Sr. Irinel Eduard FLORIA Coordinador del Grupo de Trabajo para el Trabajo y el Diálogo y Social, Confederación de Empleadores «Concordia»

Sr. Johan GENNEBY	Responsable de Área, Sostenibilidad Global, Grupo H&M
Sr. Christos IOANNOU	Asesor de la Junta Directiva, Federación Helénica de Empresas (SEV)
Sra. Gail-Ann KING	Presidenta, Confederación de Empleadores de Barbados (BEC)
Sr. Ryan Blake LARSEN	Director de Grupo, Relaciones Laborales, Walmart Inc.
Sr. Adewale OYERINDE	Director General, Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA)
Sra. Ewa STAWORZYNSKA	Directora, Responsabilidad Empresarial y Asuntos Laborales, Consejo de los Estados Unidos para el Comercio (USCIB)

Secretaría de los Empleadores

Sr. Luis Rodrigo MORALES-VÉLEZ	Director de Relaciones Laborales y Coordinación con la OIT, Organización Internacional de Empleadores (OIE)
Sr. Jason PEGAT TOQUET	Asesor, Organización Internacional de Empleadores (OIE)
Sr. Paul NOLL	Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Expertos de los trabajadores y consejeros técnicos

Sr. Plamen DIMITROV <i>Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores</i>	Presidente, Confederación de Sindicatos Independientes (CITUB)
Sra. Candace ARCHER	Directora de Políticas, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)
Sr. Kamarul Baharin BIN MANSOR	Secretario General, Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)
Sra. Prihanani BOENADI	Vicepresidenta, Confederación Sindical de Indonesia (KSPI)
Sra. Christina HAJAGOS CLAUSEN	Directora Sectorial del Textil, la Confección, el Cuero y el Calzado
Sr. Leandro HORIE	Economista, Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómico (DIEESE)

Sr. Kwabena OTOO	Director de Investigación y Política, Congreso de Sindicatos (TUC)
Sr. Afzal RAHMAN	Funcionario de Políticas, Congreso de Sindicatos (TUC, Reino Unido)

Consejeros técnicos

Sr. Thomas JANSON	Secretario Internacional, UNIONEN
Sr. John MACGABHANN	Secretario General Adjunto, Sindicato de Maestros de Irlanda (TUI)
Sr. Ben RICHARDS	Asesor Principal de Políticas, UNI GLOBAL UNION
Sr. Jon RICHARDS	Secretario General Adjunto, UNISON (Reino Unido), Internacional de Servicios Públicos
Sra. Linnea WIKSTROM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)

Secretaría de los Trabajadores

Sra. Maite LLANOS	Directora Adjunta, Confederación Sindical Internacional (CSI), Oficina en Ginebra
Sr. Daniel KOSTZER	Economista Jefe, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Observadores gubernamentales

ALEMANIA

Sr. Kai MORGENBRODT	Funcionario jurídico, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales
---------------------	--

ARGENTINA

Dr. Gerardo Alfredo CORRES	Director de Asuntos Internacionales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina
----------------------------	---

AUSTRALIA

Sra. Alison DURBIN

Ministra Consejera, Misión Permanente de Australia ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

AUSTRIA

Sra. Iris DEMBSHER

Jefa de la Unidad de Política Social Internacional, Ministerio Federal de Trabajo y Economía

BAHAMAS

Sra. Sasha D.T. DIXON

Consejera, Misión Permanente del Commonwealth de las Bahamas ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

BÉLGICA

Sra. Thérèse BOUTSEN

Ministra Consejera, Misión Permanente de Bélgica ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras instituciones especializadas en Ginebra, Suiza

BOTSWANA

Sr. Michael Sean
KOORAPETSE

Agregado de Trabajo, Misión Permanente de la República de Botswana ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

CANADÁ

Sr. Nicolas PICARD

Director de Política Laboral, Programa Laboral, ESDC

CHILE

Sr. Eliel HASSON

Agregado de Trabajo, Misión Permanente de Chile ante las organizaciones Internacionales con sede en Ginebra, Suiza

COLOMBIA

Sr. Ramón María MUÑOZ
CASTRO

Consejero en relaciones exteriores, Misión permanente de Colombia ante las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza

COSTA RICA

Sra. Rosa Isela
HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Jefa del Departamento de Salarios Mínimos y Secretaria técnica del Consejo Nacional de Salarios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CROACIA

Sra. Tena RILOVIC Ministra Consejera, Misión Permanente de la República de Croacia ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO

Sr. Socrate Célestin NSIKU
WA NSIKU Consejero, Misión Permanente de la República Democrática del Congo ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza.

REPÚBLICA DOMINICANA

Sra. Wendy OLIVERO Ministra Consejera, Misión Permanente de la República Dominicana ante las organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

ECUADOR

Sra. Carolina MIÑO
HOLGUÍN Primera Secretaria, Misión Permanente de la República del Ecuador ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones Internacionales en Ginebra, Suiza

ESLOVENIA

Sra. Urška DRAKSLER Subsecretaria, Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

ESPAÑA

Sr. Alfredo NOVALES
BILBAO Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Representación Permanente de España en ONU y OOII en Ginebra, Suiza

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Sr. Basel SALEH Economista Jefe Internacional, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

FINLANDIA

Sra. Päivi KANTANEN Asesora Ministerial, Ministerio de Economía y Empleo

ISLANDIA

Sra. Unnur
HALLSTEINSDOTTIR Asesora Jurídica, Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo

INDIA

Sr. Piyush Kumar PATHAK	Director Adjunto, Ministerio de Trabajo y Empleo
(*) Sra. Barkha TAMRAKAR	Primera Secretaria, Misión Permanente de la India ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

INDONESIA

Sra. Wina RETNOSARI	Consejera, Misión Permanente de la República de Indonesia ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la OMC y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza
---------------------	--

IRLANDA

Sr. Oisín GILMORE	Economista, Comisión de Bajos Salarios, Departamento de Empresa, Comercio y Empleo
-------------------	--

ITALIA

Sr. Pio Angelico CAROTENUTO	Funcionario, Ministerio de Trabajo y Política Social
(*) Sra. Annalisa TUCCIARONE	Funcionaria, Ministerio de Trabajo y Política Social

MALAWI

Sra. Lindizga KAWAMBA	Primera Secretaria, Misión Permanente de la República de Malawi ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza
-----------------------	--

MÉXICO

Sra. Sara LUNA CAMACHO	Primera Secretaria, Misión Permanente de México ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otros organismos internacionales en Suiza
------------------------	---

NAMIBIA

Sra. Meriam NICODEMUS	Agregada de Trabajo, Misión Permanente de Namibia ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Suiza
-----------------------	--

PAÍSES BAJOS

Sra. Ellen VAN LINDERT	Asesora política superior, Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo
------------------------	--

* Estos dos observadores alternaron su participación; sólo un observador asistió a cada sesión.

PARAGUAY

Dra. Mónica RECALDE DE
GIACOMI

Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de
Trabajo, Empleo y Seguridad Social

PORTUGAL

Sra. Manuela SOUSA

Funcionaria Superior, Dirección General de Empleo y
Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Solidaridad y
Seguridad Social

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

Sra. Flora STRANGE

Asesora Principal de Políticas, Departamento de Empresa y
Comercio

SUECIA

Sra. Emelie BARBOU DES
PLACES

Directora Adjunta, Ministerio de Empleo

SUIZA

Sra. Lea BÜRGY

Asesora científica, Secretaría de Estado de Economía (SECO)

TÚNEZ

Sra. Noura MLAIH

Subdirectora de Salarios, Dirección General de Legislación del
Trabajo, la Negociación y los Salarios, Ministerio de Asuntos
Sociales

TÜRKIYE

Sra. Feyza KALE AKIN

Experta en cuestiones relativas al trabajo, Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social

ZIMBABWE

Sra. Monica VIMBAYI
HANGA

Ministra Consejera, Misión Permanente de la República de
Zimbabwe ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y
otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza

Representantes de las Naciones Unidas, organismos especializados y otras organizaciones internacionales oficiales

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)

Sra. Romina BOARINI	Directora del Centro WISE para el Bienestar, la Inclusión, la Sostenibilidad y la Igualdad de Oportunidades
Sra. Carlotta BALESTRA	Directora en funciones de Desigualdades del Centro WISE para el Bienestar, la Inclusión, la Sostenibilidad y la Igualdad de Oportunidades

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Sra. Griet CATTART	Jefa, Derechos Laborales
--------------------	--------------------------

UNIÓN EUROPEA

Sra. Svenja FOHGRUB	Consejera de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación de la Unión Europea ante las Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y otras organizaciones internacionales en Ginebra, Suiza
Sr. Edouard TURKISCH	Administrador principal, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

ALIANZA INTERNACIONAL DE LAS ARTES Y EL ESPECTÁCULO (IAEA)

Sr. Beat Lorenz SANTSCHI	Delegado
--------------------------	----------

CEEMET – EUROPEAN TECH & INDUSTRY EMPLOYERS

Sra. Isabel SOBRINO MATE	Asesora Superior de Políticas
--------------------------	-------------------------------

CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL EMPLEO (WEC)

Sr. Michael FREYTAG	Director de Asuntos Públicos
---------------------	------------------------------

IndustriALL Global Union

Sr. Atle HØIE

Secretario General

**FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE
(ITF)**

Sr. Laurence BALL

Asesor de Políticas

**UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN,
AGRÍCOLAS, HOTELES, RESTAURANTES, TABACO Y AFINES (UITA)**

Sra. Setlana BOINCEAN

Funcionaria internacional de agricultura y plantaciones