



# Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

## Sección de Formulación de Políticas

POL

### Segmento de Empleo y Protección Social

**Fecha:** 10 de octubre de 2025

**Original:** inglés

Primer punto del orden del día

## Informe sobre la aplicación de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales

### Finalidad del documento

En el presente documento se describen los progresos realizados en la aplicación de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, adoptadas por el Consejo de Administración en su 350.ª reunión (marzo de 2024). Se invita al Consejo de Administración a que tome nota del informe y a que solicite al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones para seguir aplicando las conclusiones y que le presente un nuevo informe sobre la aplicación de estas en su 359.ª reunión (marzo de 2027) (véase el proyecto de decisión en el párrafo 27).

**Objetivo estratégico pertinente:** Protección social.

**Resultado más pertinente:** Resultado 6: Protección en el trabajo para todos.

**Repercusiones en materia de políticas:** Proporcionar orientación y dirección estratégica respecto de la labor de la OIT en materia de políticas salariales, incluidos los salarios vitales.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** Avanzar en la aplicación de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, de conformidad con las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración.

**Unidad autora:** Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Salarios y Condiciones de Trabajo (INWORK), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

**Documentos conexos:** [GB.350/POL/1](#); [GB.350/PV](#).

## ► Introducción

---

1. En su 350.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración adoptó las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (Ginebra, 19-23 de febrero de 2024) (en adelante, «las conclusiones») y solicitó al Director General que le presentase un informe sobre la aplicación en su 355.<sup>a</sup> reunión<sup>1</sup>.
2. En las conclusiones se identifican las instituciones principales y los principios fundamentales de la OIT en materia de fijación de salarios, se presenta una concepción común del concepto de salario vital, se definen los principios aplicables a la estimación de los salarios vitales y se especifica de qué manera, en el proceso de operacionalización de los salarios vitales, deberían tenerse en cuenta los principios fundamentales de la OIT para la fijación de salarios, entre otras cosas, mediante el examen de las necesidades de los trabajadores y sus familias y de los factores económicos. Además, se formulan una serie de recomendaciones para la labor futura de la Oficina que se enmarcan en tres ámbitos específicos: i) prestar apoyo para el fortalecimiento de los procesos de fijación de salarios; ii) llevar a cabo actividades relacionadas con los salarios vitales, y iii) proseguir otras actividades conexas.
3. Este documento ofrece una visión general de la labor realizada por la Oficina en los tres ámbitos mencionados e incluye una sección específica sobre las actividades previstas para el futuro, en particular la elaboración del nuevo programa de la OIT sobre salarios vitales.

## ► Recomendaciones para la adopción de medidas por la OIT: progresos realizados hasta la fecha

---

### Medidas en relación con el fortalecimiento de los procesos de fijación de salarios

4. En esta sección se examinan los avances realizados en la aplicación de las medidas enumeradas en el párrafo 14 de las conclusiones, en el que se hace hincapié en el fortalecimiento de los procesos de fijación de salarios. Las actividades emprendidas por la Oficina en este ámbito se ajustan plenamente al producto 6.2 del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025, que se centra en aumentar la capacidad de los Estados Miembros de la Organización para fijar niveles salariales adecuados mediante el diálogo social, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos.
5. Durante el periodo que se examina se lograron avances sustanciales en lo que respecta a la promoción de la ratificación y aplicación de todos los convenios y normas internacionales del trabajo pertinentes relacionados con las políticas salariales y la fijación de salarios. Por lo que respecta a los convenios de gobernanza, cabe señalar que Filipinas ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Suriname ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Tailandia ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En cuanto a los convenios técnicos, Angola y Barbados ratificaron el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores

---

<sup>1</sup> GB.350/PV, párr. 734.

domésticos, 2011 (núm. 189); Bélgica, Côte d'Ivoire y Ghana ratificaron el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); Egipto, Guinea-Bissau y el Pakistán ratificaron el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006); y Uzbekistán ratificó el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Bélgica y Suriname ratificaron el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), con lo que el número total de ratificaciones de este Convenio asciende a 56.

6. La Oficina prestó asistencia técnica a varios países con el fin de apoyar la aplicación de los convenios relacionados con los salarios. Entre los ejemplos al respecto cabe citar el apoyo prestado para la fijación de un nuevo salario mínimo nacional en Namibia; la elaboración de directrices para la supervisión y evaluación de la aplicación del salario mínimo en Sudáfrica; la evaluación del sistema de salario mínimo en Albania y Viet Nam; las aportaciones de conocimientos técnicos para la revisión de las fórmulas de ajuste en Costa Rica y Chipre; y el ajuste del salario mínimo en Georgia y Nigeria. La Oficina también prestó apoyo en materia de desarrollo de la capacidad a los integrantes de comisiones tripartitas sobre salarios mínimos o de órganos consultivos que se ocupan de la fijación de salarios mínimos, en países como Costa Rica, Côte d'Ivoire, algunos estados de la India (Assam y Telangana), Kiribati, la República Democrática Popular Lao, Nepal, el Pakistán, Papua Nueva Guinea y Viet Nam.
7. Se reforzó la negociación colectiva en materia salarial mediante actividades específicas de asistencia técnica y fomento de la capacidad dirigidas a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El apoyo prestado contribuyó, entre otras cosas, a la concertación de nuevos convenios colectivos a nivel de empresa en el sector pesquero de Namibia, un convenio colectivo nacional para ajustar los salarios de los funcionarios públicos en Zimbabwe y un convenio colectivo sectorial revisado que introduce categorías del salario mínimo en la industria minera de Guinea. Además, se realizaron análisis multinacionales sobre los ajustes salariales vinculados a la inflación, que sirvieron de base para las actividades de formación llevadas a cabo en Bulgaria, Guinea, Marruecos y Santo Tomé y Príncipe con el fin de mejorar la capacidad de los interlocutores sociales para negociar salarios adecuados.
8. La Oficina prosiguió su labor de promoción de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, centrándose en la reducción de la brecha salarial de género. Se elaboraron informes técnicos en los que se analizaron las cuestiones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, su evolución y los factores subyacentes en Bangladesh, el Pakistán, Sri Lanka y Uzbekistán, utilizando la metodología desarrollada en el Informe Mundial sobre Salarios 2018-2019 de la OIT. Esa misma metodología se utilizó para calcular las diferencias salariales entre hombres y mujeres en 16 países de América Latina. Sobre la base del apoyo técnico de la OIT, el 31 de julio de 2025 el G20 adoptó la Declaración Ministerial sobre Trabajo y Empleo, que refrenda el nuevo objetivo Brisbane-eThekwiní, en virtud del cual los países del G20 se comprometen a reducir la brecha salarial de género en un 15 por ciento de aquí a 2035. Con el fin de brindar apoyo a los países en este ámbito, la Oficina también está actualizando la guía de la OIT sobre igualdad salarial.
9. Como parte de su labor de asistencia técnica en materia salarial, la Oficina publicó dos documentos de orientación complementarios: una versión actualizada de su metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios<sup>2</sup>, y un compendio de los factores económicos que deben tenerse en cuenta en la

<sup>2</sup> OIT, *Metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios, incluidos los salarios vitales*, 2025.

fijación de los salarios<sup>3</sup>. En conjunto, estos dos documentos contribuyen al desarrollo de un «marco de evaluación para la fijación de salarios», según lo recomendado en el párrafo 14, e) de las conclusiones, con el fin de ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a determinar niveles salariales adecuados que tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Como se indica en las conclusiones, estos dos aspectos, que también se destacan en el Convenio núm. 131, constituyen los dos pilares de los procesos de fijación de salarios.

10. En cumplimiento del mandato de la OIT de proporcionar capacitación a los mandantes en materia de fijación de salarios, la Oficina elaboró e impartió un curso de formación sobre políticas salariales y salarios vitales en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) de Turín. El curso, impartido en línea en español, francés e inglés entre junio y julio de 2024<sup>4</sup>, abarcó diversos temas, entre ellos los salarios mínimos, la negociación colectiva de los salarios, los salarios vitales y las brechas salariales por motivo de género. Los 63 participantes inscritos, procedentes de 20 países, calificaron el curso con una nota muy alta (4,7 sobre 5, superior al promedio que suelen obtener los cursos impartidos por el CIF-OIT). Los módulos del curso están ahora disponibles en el sitio web de la OIT para autoaprendizaje<sup>5</sup>, y está previsto un nuevo ciclo de cursos de formación del CIF-OIT para finales de 2025. Además, la OIT organizó un curso en la región de Asia y el Pacífico centrado en la cuestión de las políticas salariales eficaces basadas en datos empíricos, incluidos los salarios vitales (Colombo, Sri Lanka, 24-26 de septiembre de 2025), en el que delegaciones tripartitas de 16 países de dicha región mantuvieron una activa participación e intercambios de experiencias. Con vistas al futuro, el evento contribuyó a identificar oportunidades para la asistencia técnica de la OIT en materia de salarios vitales en varios de los países participantes, algunos de los cuales también se comprometieron a sumarse a la iniciativa sobre salarios vitales emprendida en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social.
11. El Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025 de la OIT muestra que los esfuerzos realizados en muchos países para reducir las desigualdades salariales se han reflejado en las tendencias mundiales. El Informe, basado en datos de 72 países que concentran tres cuartas partes del total de los trabajadores asalariados del mundo, indica que la desigualdad salarial ha disminuido en dos tercios de esos países desde principios de la década de 2000. Si bien este dato resulta alentador, la desigualdad salarial sigue siendo elevada en muchos países y las mujeres siguen percibiendo salarios más bajos que los hombres. El Informe también muestra que, tras un periodo de aumentos sostenidos de los precios que hicieron que el crecimiento de los salarios reales registrara valores negativos, en 2024 el crecimiento de los salarios reales volvió a ser positivo a nivel mundial. Sin embargo, se constata que los salarios de muchos trabajadores siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis del costo de la vida, lo que refleja los efectos persistentes de esta crisis. En otra de las publicaciones de la OIT se proporcionan estimaciones salariales ajustadas según la paridad del poder adquisitivo, que es un indicador relevante para la comparación de los salarios medios y mínimos entre países<sup>6</sup>.
12. Por último, basándose en su estrategia sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, la OIT ha desarrollado y puesto en marcha una nueva plataforma —*ILO Decent Work in Supply*

<sup>3</sup> OIT, *Economic factors for wage setting*, 2025.

<sup>4</sup> Puede consultarse más información al respecto en el sitio web del CIF-OIT <https://www.itsilo.org/es/courses/politicas-salariales-y-salarios-vitales>.

<sup>5</sup> OIT, «Salarios vitales: herramienta de formación».

<sup>6</sup> Sonia Gontero, «Ingresos del trabajo en América Latina: ¿Cómo se miden y comparan internacionalmente?», Nota técnica de la OIT, mayo de 2025.

*Chains Evidence Hub*— basada en la inteligencia artificial con el fin de difundir los datos empíricos sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro de que dispone, y que permite a los usuarios acceder fácilmente a los datos empíricos que ha recopilado durante los últimos diez años. En concreto, esta nueva plataforma presenta los datos recopilados por la OIT a partir de más de 140 publicaciones sobre la relación existente entre la participación en las cadenas de suministro, el comercio, la inversión extranjera directa, otros factores y los salarios. Asimismo, pone de relieve posibles temas de interés para futuras investigaciones sobre los salarios y las cadenas de suministro, lo que contribuye al programa de investigación de la OIT sobre las cadenas de suministro. La Oficina también ha promovido activamente la adopción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidas las orientaciones que se formulan en dicha Declaración en relación con los salarios y las prestaciones.

## Actividades relacionadas con los salarios vitales

13. En esta sección se examinan los avances realizados en la aplicación del párrafo 15 de las conclusiones, en el que se formulan recomendaciones respecto de las actividades de la OIT relacionadas con los salarios vitales. Varias de esas actividades tienen por objeto concienciar sobre los salarios vitales (párrafo 15, a)), interactuar con las iniciativas relativas a los salarios vitales para promover la armonización con los principios de la OIT en materia de salarios vitales (párrafo 15, b)), y promover las conclusiones en el sistema multilateral y mediante alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social (párrafo 15, g)). La OIT también ha creado una nueva página web temática sobre salarios vitales<sup>7</sup>, en la que las empresas, los impulsores de iniciativas y otros interesados pueden consultar fácilmente el texto de las conclusiones de la Reunión de Expertos y acceder a las metodologías y herramientas conexas.
14. En una reunión celebrada el 10 de abril de 2025 se puso en marcha una iniciativa clave dedicada específicamente a los salarios vitales en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social, iniciativa que ha cobrado un gran impulso desde entonces gracias a la creciente participación de una amplia gama de partes interesadas. Entre los principales resultados al respecto cabe destacar la celebración de un evento mundial sobre la operacionalización de los salarios vitales (Ginebra, 28 y 29 de abril de 2025), que reunió a representantes de Gobiernos, interlocutores sociales e impulsores de iniciativas sobre salarios vitales con el fin de compartir experiencias en materia de estimación y operacionalización de los salarios vitales y de promover la convergencia con los principios establecidos por la OIT. Sobre la base de este evento, se organizó un diálogo regional de alto nivel en el marco de la Coalición Mundial dedicado a la cuestión de la determinación de los salarios vitales en Asia y el Pacífico (Colombo, Sri Lanka, 23 de septiembre de 2025), que permitió a los mandantes y las partes interesadas intercambiar opiniones, examinar la armonización de esos salarios vitales con los principios de la OIT al respecto y poner en marcha el repositorio de la OIT sobre los sistemas de salario mínimo, que incluye información sobre los países de la región de Asia y el Pacífico. El repositorio centraliza datos sobre los sistemas de salario mínimo, los niveles de salario mínimo y los indicadores relacionados con el mercado de trabajo, proporcionando a las instituciones encargadas de fijar los salarios y a los interlocutores sociales datos que les permitan tomar decisiones más transparentes y fundamentadas. La sesión especial sobre salarios vitales celebrada en el marco del Foro anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social (Ginebra, 12 de junio de 2025), que tuvo lugar paralelamente a la 113.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia

<sup>7</sup> OIT, [Salarios vitales](#).

Internacional del Trabajo (junio de 2025), también brindó la oportunidad de mantener un intercambio de alto nivel en la que se abordaron los retos y las oportunidades existentes, así como las posibles opciones para ajustarse a lo dispuesto en las conclusiones.

15. La Oficina ha colaborado activamente con otros organismos de las Naciones Unidas y numerosas iniciativas relacionadas con el salario vital con el fin de difundir las conclusiones y promover la armonización con los principios de la OIT. Así, por ejemplo, ha colaborado con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el marco de su iniciativa «Forward Faster»; con el Foro Mundial Bananero, auspiciado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), en particular en el marco de grupos de trabajo y de la Cuarta Conferencia Mundial del Foro Mundial Bananero (Roma, marzo de 2024); con la Comisión Europea, para difundir el texto de las conclusiones entre las direcciones generales pertinentes de la Comisión Europea y participar en la consulta sobre la revisión de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad; y con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), a fin de lograr que se incluyan referencias a las conclusiones en el Manual de la OCDE sobre la diligencia debida para la fijación de ingresos y salarios vitales en las cadenas de suministro de la agricultura, la confección y el calzado. La Oficina también difundió las conclusiones entre el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 en 2024 y 2025, y colaboró con otros muchos actores, entre ellos la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), la Responsible Business Alliance, la Asociación Amfori, la Watch & Jewellery Initiative 2030, la Iniciativa Comercio Sostenible (IDH), la Sustainable Textiles Switzerland 2030, la iniciativa Action, Collaboration, Transformation (ACT), la organización Acción Empresas, el Anker Research Institute, la iniciativa WageMap y la Unión de Azucareros Latinoamericanos (UNALA), por citar solo algunos.
16. Asimismo, la Oficina contribuyó al proceso de redacción del borrador preliminar de la declaración política de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que hace referencia a los salarios vitales, mediante la publicación de una nota de políticas titulada «Promover el trabajo decente para todos: la importancia de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales» y la difusión de las conclusiones a la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas. Consciente de la relevancia que tiene esta cuestión de cara a la próxima Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y la declaración política que en ella se adoptará, la OIT está colaborando en la organización de un evento paralelo sobre salarios vitales en el marco de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que se celebrará en Doha en noviembre de 2025, en el que participarán representantes de alto nivel de organizaciones de trabajadores y de empleadores.
17. Tal y como se recomienda en las conclusiones, la Oficina también examinó la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios vitales, con el fin de asegurar la armonización con los principios relativos a los salarios vitales. Asimismo, prestó apoyo a la realización de estimaciones de salarios vitales en varios países, entre otros, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egipto, Etiopía, Filipinas, Uganda y Viet Nam. Todas las estimaciones fueron elaboradas por la OIT en consulta con los Gobiernos y los interlocutores sociales, excepto en Côte d'Ivoire, donde la OIT prestó apoyo técnico al Instituto Nacional de Estadística para que elaborara su propia estimación de los salarios vitales, utilizando la metodología de la Organización. Estas estimaciones, que se utilizarán junto con el compendio sobre los factores económicos para la fijación de salarios publicado recientemente por la OIT, respaldan los esfuerzos de los mandantes para operacionalizar los salarios vitales. Por ejemplo, en la India, la OIT está colaborando con el Gobierno para estudiar la posibilidad de elaborar un plan de acción sobre salarios vitales basado en las conclusiones, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores

económicos. La Oficina también ha emprendido la realización de un inventario para identificar las encuestas existentes sobre ingresos y gastos de los hogares en todos los Estados Miembros de la OIT y determinar si se pueden consultar en los repositorios de la OIT o en los sitios web de las oficinas nacionales de estadística.

18. Con objeto de seguir promoviendo los estudios de investigación y el intercambio de conocimientos sobre los salarios vitales, la Oficina está llevando a cabo investigaciones sobre la cuestión de la dimensión de género de los salarios vitales. Además, participa en los estudios sobre los salarios vitales que se realizan en el marco de la iniciativa «International Panel on Social Progress», centrada en el estudio de los beneficios y repercusiones de los salarios vitales, los obstáculos y los factores que posibilitan los salarios vitales, y la informalidad y los salarios vitales.

## Otras actividades conexas

19. En las conclusiones se hace hincapié en que un enfoque sostenible para promover los salarios vitales no debería limitarse a los mecanismos de fijación de salarios, sino que se debería tener en cuenta toda una serie de factores, como el crecimiento económico sostenible y las transformaciones estructurales que contribuyen a aumentar la productividad. Al aplicar dicho enfoque, también se debería velar por que el crecimiento de la productividad se traduzca en un incremento de los salarios, lo cual solo es posible si existen instituciones del mercado de trabajo sólidas y un diálogo social eficaz. En esta sección se presentan algunas actividades realizadas durante el periodo objeto de examen, que se suman a las mencionadas en secciones anteriores.
20. En respuesta a la recomendación de que la Oficina siguiera ofreciendo 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, la Oficina llevó a cabo un estudio en Etiopía y Colombia utilizando datos de encuestas realizadas en empresas para examinar la relación entre la productividad a nivel de las empresas y los salarios en el sector manufacturero, centrándose en la industria de procesamiento de productos agrícolas. Estos estudios, inspirados en el compendio de factores económicos para la fijación de salarios, publicado recientemente, han enriquecido la bibliografía sobre los mecanismos de fijación de salarios y la dinámica del mercado de trabajo al aportar datos empíricos sobre los vínculos existentes entre los salarios, la productividad y el desarrollo empresarial sostenible. Como parte de su programa sobre ecosistemas de productividad en pro del trabajo decente, la Oficina prestó apoyo a las oficinas nacionales de estadística de Ghana, Sudáfrica y Viet Nam para poner en marcha o mejorar la elaboración de estadísticas sobre la productividad, utilizando sus datos sobre la producción, el valor añadido y el mercado de trabajo. Estas estadísticas, junto con los datos relativos a las necesidades de los trabajadores y sus familias, estarán a disposición de los responsables políticos y los interlocutores sociales a los efectos de la fijación de los salarios, incluida la fijación del salario mínimo y las negociaciones salariales.
21. Con el fin de reforzar la eficacia de los servicios de inspección del trabajo y otros organismos competentes para mejorar el cumplimiento de las normas, a principios de 2025 la Oficina organizó un webinar en línea de dos días de duración para apoyar la aplicación de la nueva ley nacional sobre el salario mínimo de Namibia. Participaron en el webinar destacados expertos de la Oficina del Ombudsman para el Trabajo Justo de Australia, el Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil, la Dirección del Trabajo de Chile y la Universidad de Ciudad del Cabo (Sudáfrica), que examinaron estrategias viables e innovaciones institucionales para promover el cumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo en diversos contextos de desarrollo. El webinar contó con una gran participación de los mandantes tripartitos de

Namibia, incluidos inspectores del trabajo e interlocutores sociales, y propició un diálogo práctico sobre la promoción del cumplimiento de la legislación. La experiencia y los conocimientos adquiridos podrán utilizarse en futuras actividades de la OIT relacionadas con el cumplimiento de la legislación.

## ► Perspectivas de cara al futuro: el programa de la OIT sobre salarios vitales

---

22. La labor de la OIT en materia de políticas salariales, incluidos los salarios vitales, tiene lugar en un momento crucial. El consenso internacional sobre la importancia de adoptar políticas de salarios vitales para promover un crecimiento económico sostenible e inclusivo es cada vez mayor, como se reafirma en el proyecto de declaración política que se adoptará en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Gracias a su amplia experiencia en materia de fijación de salarios y a su reconocida experiencia en la prestación de asistencia técnica sobre cuestiones relacionadas con los salarios, la OIT está excepcionalmente dotada para ayudar a sus mandantes a poner en práctica los compromisos que se asuman en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.
23. Con el fin de seguir reforzando la capacidad de la Oficina para aplicar las conclusiones, en abril de 2025 la OIT, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) pusieron en marcha conjuntamente el primer programa de la historia de la Organización sobre salarios vitales. Este programa se basa en la labor preliminar realizada anteriormente por la Oficina, en particular la metodología para estimar los salarios vitales y el compendio de factores económicos, con el fin de acelerar la aplicación de las conclusiones a nivel mundial y nacional. Se prevé que el programa sea financiado con cargo al presupuesto ordinario o en el marco de proyectos de cooperación para el desarrollo, y que entre en funcionamiento a principios de 2026. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores participarán activamente en su realización.
24. El programa se basará en dos pilares. El primero consiste en la creación de una base de datos sobre salarios, que incluirá estimaciones de salarios vitales acordes con los principios de la OIT y datos sobre factores económicos relevantes para la fijación de salarios. En el marco de este pilar, la OIT seguirá prestando asistencia técnica a los mandantes que lo soliciten sobre su metodología en materia de salarios vitales. El segundo pilar se refiere a la operacionalización de los salarios vitales de conformidad con los principios de la OIT sobre fijación de salarios, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de las instituciones encargadas de fijar los salarios, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, y abordando tanto las causas profundas de los salarios bajos como los retos que estos plantean. Se llevarán a cabo actividades específicas en distintos países, en estrecha consulta con los mandantes de la OIT, mediante procesos de diálogo nacional. El programa se adaptará a las necesidades y prioridades expresadas por los mandantes y tendrá por objeto fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales, así como la calidad de los datos y análisis que sirven de base al diálogo social. En última instancia, el programa debería contribuir a reducir la desigualdad salarial y las brechas salariales entre hombres y mujeres, ya que las mujeres suelen situarse de manera desproporcionada en la parte inferior de la pirámide de distribución salarial.
25. La OIT seguirá participando en iniciativas sobre salarios vitales y promoverá la armonización de estas con lo establecido en las conclusiones mediante la elaboración de materiales de orientación

y la difusión del texto de las conclusiones; la colaboración con organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales, entre otras cosas en la aplicación de la declaración política de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social; y la colaboración con los asociados de la iniciativa sobre salarios vitales en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Siguiendo la línea iniciada con el evento mundial sobre la operacionalización de los salarios vitales celebrado en abril de 2025 y el diálogo regional de alto nivel sobre los salarios vitales en Asia y el Pacífico celebrado en septiembre de 2025, la Oficina tiene previsto organizar otros eventos similares en diferentes regiones, combinando actividades de sensibilización y de fomento de la capacidad.

26. Se espera que el programa de la OIT sobre salarios vitales, así como las actividades descritas, contribuyan a fortalecer y reafirmar el papel de liderazgo de la Organización en relación con la cuestión de los salarios, incluidos los salarios vitales, y a promover el papel central que reviste el diálogo social en los procesos de fijación de salarios y el papel clave que desempeñan los interlocutores sociales en estos procesos. Hasta ahora, la labor al respecto se ha llevado a cabo con recursos procedentes del presupuesto ordinario, y se ha complementado con proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por los Gobiernos de los Países Bajos y Alemania. En el marco de los proyectos en curso se ha prestado apoyo a actividades a nivel mundial, así como a actividades realizadas a nivel nacional en seis países, a saber, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Etiopía, la India y Viet Nam. Otros proyectos de cooperación para el desarrollo han consistido en prestar apoyo a actividades relacionadas con los salarios en Egipto y Uganda, entre otros países. Ante la creciente demanda de asistencia técnica en esta esfera, se hará lo posible por obtener los recursos necesarios para realizar las actividades del programa, incluidos recursos procedentes de contribuciones extrapresupuestarias. Por último, aunque desde la adopción de las conclusiones se han llevado a cabo numerosas actividades, el programa permitirá a la Oficina avanzar en la realización de las actividades pendientes, mantener las actividades en curso y poner de relieve la prominencia de la labor relacionada con los salarios en el marco del Programa de Trabajo Decente.

## ► Proyecto de decisión

---

### 27. El Consejo de Administración:

- a) **toma nota del informe sobre la aplicación de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;**
- b) **solicita al Director General que asigne suficientes recursos y tome en consideración sus orientaciones en la aplicación futura de las conclusiones;**
- c) **solicita al Director General que le presente un nuevo informe sobre la aplicación de las conclusiones en su 359.ª reunión (marzo de 2027).**