



Consejo de Administración

349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023

Sección Institucional

INS

Fecha: 12 de octubre de 2023

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Cuestiones derivadas de las labores de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023)

Seguimiento de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores

Finalidad del documento

En este documento se propone un plan de acción para el periodo 2023-2029 a fin de dar efecto a las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2023. Se invita al Consejo de Administración a que formule orientaciones en relación con la propuesta de plan de acción y la celebración de una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en el primer trimestre de 2024 (véase el proyecto de decisión en el párrafo 26).

Objetivo estratégico pertinente: Protección social.

Resultado más pertinente: Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos.

Repercusiones en materia de políticas: El plan de acción orientará la labor de la Oficina en el ámbito de la protección de los trabajadores durante el periodo 2023-2029.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: En función de los recursos presupuestarios existentes.

Seguimiento requerido: Aplicación del plan de acción con arreglo a las orientaciones que facilite el Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: [ILC.111/Resolución IV](#); [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#); [Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023](#); Programa y Presupuesto para 2024-2025; GB.349/INS/8; GB.349/INS/20.

► Antecedentes y contexto

1. En su 111.^a reunión (2023), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la [Resolución y las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022.
2. En esta discusión, la Conferencia examinó los progresos realizados desde la primera discusión recurrente en 2015 y los desafíos pendientes en este ámbito. La discusión tuvo lugar en el contexto de los cambios transformadores que experimenta el mundo del trabajo y de las crisis múltiples causadas por las tensiones geopolíticas, la pandemia de COVID-19, el impacto del cambio climático y el aumento del costo de la vida, que, en su conjunto, han tenido un profundo impacto en la protección de los trabajadores. En particular, la Conferencia analizó las mejoras que se habían logrado en materia de políticas y regulación, así como las nuevas oportunidades y desafíos que habían surgido en el contexto de la evolución del mercado de trabajo.
3. Teniendo en cuenta todos estos factores, la Conferencia trazó el camino a seguir hacia una protección más inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores. En su resolución, pidió al Director General que: *a)* preparara un plan de acción destinado a dar efecto a las conclusiones para su examen por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023); *b)* comunicara las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes para su consideración; *c)* tuviera en cuenta las conclusiones al asignar los recursos en el marco del Programa y Presupuesto en vigor, al preparar futuras propuestas de programa y presupuesto, y al movilizar recursos extrapresupuestarios, y *d)* mantuviera informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.
4. De conformidad con lo anterior, la Oficina preparó un plan de acción para el periodo 2023-2029 que somete a la consideración del Consejo de Administración.

► Plan de acción

5. El plan de acción se basa en el reconocimiento, en las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, de que la protección de los trabajadores y la seguridad social son las dos dimensiones complementarias del objetivo estratégico de la protección social. Juntas, protegen a los trabajadores y contribuyen a la productividad y sostenibilidad de las empresas. El plan de acción promueve asimismo la coherencia con respecto al Programa de Trabajo Decente y reconoce que la protección de los trabajadores y los demás objetivos estratégicos de la OIT son inseparables, están interrelacionados y se apoyan mutuamente, con arreglo a lo establecido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. El plan de acción se ajusta al Programa y Presupuesto para 2024-2025 y va a facilitar la aplicación de la Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el

mundo del trabajo ¹, la propuesta de estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo ² y otras estrategias pertinentes. Además, ayudará a dar efecto al programa transformador de la OIT para la igualdad de género.

6. El plan de acción tiene por objeto promover sistemas de protección de los trabajadores que sean inclusivos, adecuados y eficaces y que se basen en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Con ayuda de los medios de acción de que dispone la OIT, el plan de acción aborda las dimensiones fundamentales de un marco integrado de protección de los trabajadores, como los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo (SST) (incluida la protección contra la violencia y el acoso), la protección de la maternidad y la protección del empleo, y se centra en cómo proporcionar acceso a la protección a todos los trabajadores, incluidos los que participan en modalidades de trabajo como el trabajo en plataformas, el teletrabajo y el empleo temporal. Además, en él se presta especial atención a la extensión de la protección laboral a los trabajadores que corren un alto riesgo de quedar excluidos de dicha protección, así como a los trabajadores que son objeto de discriminación interseccional, como las mujeres, los migrantes y refugiados, los jóvenes, las personas con discapacidad, las minorías raciales o étnicas, los pueblos indígenas y tribales, y los trabajadores de grupos profesionales o sectores específicos o que participan en determinadas modalidades de trabajo, incluidos los trabajadores del cuidado, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los trabajadores a domicilio. El plan de acción, que se basa en el reconocimiento de que la informalidad sigue siendo un obstáculo importante para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores, pretende hacer frente a las causas profundas de la exclusión de dicha protección acelerando los esfuerzos desplegados para apoyar las transiciones a la formalidad.
7. Sobre la base de las orientaciones facilitadas en las conclusiones que adoptó la Conferencia, el plan de acción define cinco componentes que se refuerzan mutuamente, cada uno de ellos con sus propios productos. Estos componentes son los siguientes: investigación, desarrollo de conocimientos y evaluaciones; servicios de asesoramiento técnico y desarrollo de capacidades; labor relacionada con las normas internacionales del trabajo; diálogo social, y reafirmación del liderazgo de la OIT en el sistema multilateral en el ámbito de la protección de los trabajadores y promoción de la coherencia de las políticas. En el anexo I se presenta una lista de los productos de alto nivel del plan de acción para el periodo 2023-2029.

Componente 1: Investigación, desarrollo de conocimientos y evaluaciones

8. La Oficina fortalecerá sus actividades de desarrollo de conocimientos en cada una de las dimensiones de la protección de los trabajadores, así como en aquellas que se derivan de los cambios transformadores en el mundo del trabajo, en particular en el contexto de la creciente digitalización y de las transiciones demográficas y ecológicas, a fin de proporcionar asesoramiento actualizado en materia de políticas y de desarrollo de las capacidades de los mandantes. Además, producirá datos desglosados por género y llevará a cabo análisis sobre los grupos que corren un mayor riesgo de exclusión y los diferentes componentes de la protección de los trabajadores.

¹ GB.346/INS/5.

² GB.349/INS/8.

9. La Oficina seguirá promoviendo la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios, incluidos los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados. Desarrollará una comprensión más profunda de la noción de salarios vitales a través de investigaciones revisadas por pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia, y ampliará sus conocimientos sobre los horarios flexibles y las modalidades de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo, así como sobre la fijación de los salarios y el tiempo de trabajo.
10. La Oficina desarrollará productos de difusión de conocimientos sobre el carácter sinérgico del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. Llevará a cabo investigaciones sobre los desafíos y las oportunidades que presentan las nuevas tecnologías en relación con la SST, en particular con respecto al cambio climático y a los riesgos derivados de los fenómenos de calor extremo, y sobre el modo en que dichas tecnologías pueden aprovecharse a los efectos de la inspección del trabajo y para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral. La Oficina prestará atención a la prevención de los riesgos psicosociales; a las medidas para abordar y prevenir la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razones de género; al modo en que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva fomentan la protección de los trabajadores; y a la función de la cooperación en el lugar de trabajo para promover lugares de trabajo seguros y productivos. La Oficina documentará enfoques innovadores y buenas prácticas que permitan abordar la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad y la transición del trabajo inseguro al trabajo seguro. Además, llevará a cabo actividades de desarrollo de conocimientos y capacidades con respecto a la evaluación del impacto y la toma de conciencia sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización para la protección de los trabajadores, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica.
11. La Oficina actualizará y ampliará sus bases de datos para desarrollar nuevos conocimientos sobre las distintas dimensiones de la protección de los trabajadores y la complementariedad e interdependencia de la protección de los trabajadores y otras dimensiones del trabajo decente, en particular la protección social, la creación de empleo y su protección en el contexto de una transformación estructural inclusiva, los derechos en el trabajo y el diálogo social. Además, creará un repositorio de políticas y regulaciones sobre protección de los trabajadores y llevará a cabo análisis sobre las medidas más eficaces.
12. La Oficina seguirá desarrollando conocimientos mediante la formulación de una estrategia que ponga en práctica el programa transformador para la igualdad de género con el fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades para todas las mujeres, una repartición equilibrada de las responsabilidades familiares y una mayor inversión en la economía del cuidado. Esta labor contribuirá a la discusión general que la Conferencia mantendrá en su 112.ª reunión (2024) sobre la economía del cuidado y su relación con el trabajo decente, la igualdad de género y la inclusión. La Oficina efectuará investigaciones para reforzar la capacidad de la OIT en lo que respecta al empleo temporal, el trabajo en plataformas y la transición a la formalidad. Además, desarrollará conocimientos sobre los trabajadores que corren un riesgo de exclusión, incluidos los trabajadores migrantes, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, los pueblos indígenas y tribales, y las personas que son objeto de discriminación por motivos de raza, color o ascendencia nacional. Mejorará su capacidad técnica con respecto a la migración laboral temporal y la contratación equitativa.
13. La Oficina desarrollará conocimientos sobre la manera en que las empresas sostenibles, como generadoras de empleo, pueden contribuir a la protección de los trabajadores, el aumento de la productividad y el buen funcionamiento y la productividad de la economía, así como sobre

el modo en que la protección de los trabajadores promueve la igualdad de condiciones y las empresas sostenibles.

Componente 2: Servicios de asesoramiento técnico y desarrollo de capacidades

14. Para responder a las necesidades de asistencia técnica, la Oficina apoyará a los mandantes en la formulación y aplicación de políticas, leyes y otras medidas pertinentes en materia de protección de los trabajadores, entre otras cosas en lo referente a los salarios, el tiempo de trabajo, la SST (incluida la protección contra la violencia y el acoso), la protección de la maternidad, la protección del empleo, el trabajo en plataformas, el teletrabajo y el trabajo temporal, así como para extender la protección laboral a los trabajadores excluidos de ella. También prestará apoyo técnico a las mandantes y fortalecerá sus capacidades institucionales, por ejemplo, mediante la cooperación para el desarrollo y la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), con objeto de mejorar los sistemas de protección de los trabajadores y garantizar que sean inclusivos, adecuados y eficaces y se basen en el diálogo social, incluida la negociación colectiva.
15. La Oficina ayudará a los mandantes a abordar las barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres al empleo, su progresión profesional y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; a incentivar las inversiones en la economía del cuidado y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; y a prestar apoyo a los trabajadores que corren el riesgo de ser objeto de discriminación. También promoverá acuerdos bilaterales y multilaterales eficaces sobre migración laboral, así como la aplicación de políticas y prácticas de contratación equitativa.
16. Además, la Oficina contribuirá a fomentar las capacidades de los mandantes para formular políticas sectoriales sobre SST, incluidas medidas preventivas, e implantar mecanismos eficaces de solución de conflictos para promover lugares de trabajo seguros y saludables sin violencia ni acoso, y proporcionará asesoramiento técnico al respecto. También contribuirá a fortalecer la capacidad de las instituciones de administración e inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, mediante el refuerzo de las competencias y los recursos.
17. La Oficina contribuirá a potenciar el respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro, en el marco de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

Componente 3: Labor relacionada con las normas internacionales del trabajo

18. La Oficina intensificará su labor de promoción de la ratificación y aplicación de los instrumentos fundamentales y otras normas internacionales del trabajo sobre salarios, horas de trabajo, SST, protección de la maternidad, protección del empleo y otros ámbitos de la protección de los trabajadores, como las normas relativas a la igualdad de trato y de oportunidades y las normas relativas a los trabajadores que corren un alto riesgo de exclusión, en particular los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas y tribales y los trabajadores con responsabilidades familiares. La Oficina prestará asistencia a los Estados Miembros para dar seguimiento a las recomendaciones formuladas por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.
19. En consonancia con la propuesta de estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo (2024-2030), la Oficina llevará a cabo una campaña mundial para promover la

ratificación y aplicación de los convenios fundamentales relativos a la SST, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), junto con las herramientas orientadoras necesarias ³.

20. Aprovechando el impulso generado desde la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y en consideración del elevado número de ratificaciones del instrumento, la Oficina seguirá prestando apoyo a los mandantes que soliciten su asistencia para promover procesos nacionales de ratificación y aplicación, y se basará en las orientaciones del Consejo de Administración sobre la aplicación de la estrategia para dar efecto a la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ⁴. También mantendrá su apoyo a los mandantes con respecto a la ratificación y aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
21. Asimismo, en el orden del día de las próximas reuniones de la Conferencia se han inscrito los siguientes puntos normativos que se examinarán con arreglo al procedimiento de doble discusión: el trabajo decente en la economía de plataformas: (2025 y 2026) y la protección de la SST frente a los peligros biológicos (2024 y 2025) y los peligros químicos (2026 y 2027). Como se propone también en la estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo (2024-2030), se ha previsto un punto normativo sobre la ergonomía y la manipulación manual y sobre la protección de la maquinaria.

Componente 4: Diálogo social

22. El diálogo social ocupa un lugar central en el diseño y la aplicación de las medidas de protección de los trabajadores. La participación de los interlocutores sociales a todos los niveles es fundamental para proteger a los trabajadores, preservar los medios de vida y asegurar al mismo tiempo el buen funcionamiento y la productividad de la economía. Así pues, la Oficina velará por que las actividades que se lleven a cabo en el marco del plan de acción se basen en el diálogo social, y fomentará un marco jurídico e institucional propicio para promover el diálogo social eficaz, incluida la negociación colectiva, a fin de lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores.
23. En este contexto, la Oficina preparó una propuesta, que someterá a la consideración del Consejo de Administración, para convocar en el primer semestre de 2024 una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, como se indica en el anexo II ⁵. Además, elaborará y someterá a la consideración del Consejo de Administración las propuestas de convocatorias de tres reuniones de expertos: reunión de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo; reunión de expertos sobre acceso a la justicia laboral: prevención y solución de conflictos laborales; y reunión de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital.
24. Asimismo, se propone que el Consejo de Administración examine la cuestión del diálogo social tripartito en relación con los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización para la protección de los trabajadores, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica. También está previsto que en determinadas regiones se lleven a cabo procesos de diálogo social bipartitos y tripartitos sobre la migración laboral, así como un diálogo social tripartito para

³ GB.349/INS/8.

⁴ GB/349/INS/6.

⁵ GB.349/INS/20.

promover un enfoque integrado y un marco coherente que impulse el programa transformador para la igualdad de género.

Componente 5: Reafirmación del liderazgo de la OIT en el sistema multilateral en el ámbito de la protección de los trabajadores y promoción de la coherencia de las políticas

25. De conformidad con su mandato constitucional, su estructura tripartita única y sus conocimientos especializados, la OIT continuará desempeñando una función de liderazgo dentro del sistema multilateral en el ámbito de la protección de los trabajadores, en particular en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social, con miras a la consecución del objetivo 8 y otros objetivos pertinentes (por ejemplo, los objetivos 5 y 10) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur. Las estrategias pertinentes de la OIT, como la estrategia integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo, permitirán que la Organización desempeñe una función fundamental en los debates e iniciativas en curso en el sistema multilateral, en particular el sistema de las Naciones Unidas, la Organización Mundial del Comercio y las instituciones financieras internacionales, y promoverán la coherencia de las políticas. La OIT mantendrá su participación en la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) y seguirá prestando apoyo a la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, que se creó con el objeto de garantizar la utilización de un enfoque conjunto y coherente de las Naciones Unidas en la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y el Pacto Mundial sobre los Refugiados. Como institución copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, la OIT seguirá impulsando sus propios criterios y normas en la aplicación de la Estrategia Mundial contra el Sida (2021-2026) a fin de reducir las desigualdades que alimentan la epidemia del VIH en el mundo del trabajo. En consonancia con la Estrategia mundial en materia de SST (2024-2030), intensificará su colaboración con organizaciones internacionales, como el Organismo Internacional de Energía Atómica, la Comisión Internacional de Protección Radiológica y la Organización Mundial de la Salud, para promover de forma continua respuestas multilaterales coherentes, coordinadas y complementarias. Como organismo responsable del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, la OIT se asegurará de que la protección de los trabajadores sea uno de los temas centrales a la hora de diseñar y aplicar estrategias nacionales integrales.

► Proyecto de decisión

26. El Consejo de Administración:

- a) **solicita al Director General que tome en consideración sus orientaciones al poner en práctica el plan de acción descrito en el documento GB.349/INS/3/2 para dar efecto a las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, y que se base en ellas al preparar las futuras propuestas de programa y presupuesto, y**
- b) **aprueba 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.**

► Anexo I

Productos de alto nivel del plan de acción sobre la protección de los trabajadores

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Componente 1: Investigación, desarrollo de conocimientos y evaluaciones				
Salarios, tiempo de trabajo y organización del trabajo				
Se recopilan y analizan datos sobre salarios y desigualdad de ingresos, el impacto de las políticas salariales en los agregados macroeconómicos (empleo, inflación y desigualdad) y la complementariedad entre la protección de los trabajadores y las políticas de empleo, seguridad social y macroeconómicas (por ejemplo, políticas presupuestarias o monetarias), y se seleccionan datos clave para orientar eficazmente los procesos de fijación de los salarios	24, a), 24, b)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023-2029
Se mejora la comprensión de la noción de salario vital realizando investigaciones revisadas por pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia	24, j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023-2025
Se desarrollan conocimientos sobre la fijación de los salarios y el tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva, y sobre el impacto de la protección de los trabajadores en diferentes contextos socioeconómicos	24, d)	6.2	8.5, 10.4	2023-2029
Se realizan análisis sobre los horarios flexibles y las modalidades de trabajo flexibles, incluido el teletrabajo, que garantizan la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género, y permiten una mayor flexibilidad en la organización del trabajo	22, g), 23, f) y 24, h)	6.2	8.5, 10.4	2023-2026
Se actualiza la base de datos de la OIT sobre la legislación relativa a las condiciones de trabajo y se lleva a cabo un análisis sobre las medidas más eficaces	24, k)	5.1, 6.2	5.4, 8.5, 10.4	2025-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Seguridad y salud en el trabajo				
Se elaboran herramientas técnicas y de políticas sobre el carácter sinérgico de un entorno de trabajo seguro y saludable y los otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular en el marco de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y de la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro	23, j)	6.1	3.3, 8.8	2024-2029
Se elaboran herramientas técnicas y de políticas sobre los riesgos psicosociales (incluidos la violencia y el acoso); los programas de orientación psicosocial para apoyar a las mujeres empresarias; la salud mental y el bienestar en el trabajo; y las oportunidades y desafíos que plantean las nuevas tecnologías	23, e), 23, g)	6.1	3.3, 8.8	2024-2028
Se recopilan datos empíricos sobre la prevalencia y las formas de violencia y acoso por motivos de discriminación, y sobre las medidas adoptadas para prevenir y abordar estos comportamientos	23, h), 24, a)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2	2023-2029
Mecanismos de aplicación y control del cumplimiento				
Se realizan estudios comparativos y se elaboran directrices sobre las medidas de control del cumplimiento por parte de la inspección del trabajo, incluido en la economía informal	23, b), 23, e)	1.4	8.3, 16.6	2024-2025
Se proporcionan herramientas y asesoramiento sobre cómo aprovechar las tecnologías digitales para mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la SST de los trabajadores y propiciar el cumplimiento de la legislación, en particular para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas	23, e)	1.4	8.3, 16.6	2024-2025

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Relaciones de trabajo				
Se realizan investigaciones sobre el modo en que la libertad sindical y la negociación colectiva impulsan la protección de los trabajadores en distintos contextos socioeconómicos	24, d)	2.3	8.5, 10.3	2026-2027
Se realizan investigaciones sobre la cooperación en el lugar de trabajo para promover lugares de trabajo seguros y productivos, en particular mediante el informe de referencia anual sobre el diálogo social (véase el punto 6, a) de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptada por la Conferencia en su 107.ª reunión (2018))	24, e)	2.3	8.8	2025-2029
Igualdad de género				
Se llevan a cabo estudios cualitativos y cuantitativos por país sobre la situación en el mercado de trabajo de las mujeres, en particular en el contexto de una transición justa	22, d), 22, h), 23, h), 24, a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023-2029
Se desarrollan conocimientos sobre las causas subyacentes y las repercusiones de la segregación ocupacional de género en las industrias y sectores, en particular con respecto a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	22, h), 23, i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023-2029
Migración laboral				
Se actualizan las estimaciones mundiales y regionales de la OIT sobre los trabajadores migrantes, también en la economía del cuidado, basándose en las directrices de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)	24, a)	A.1, 6.4	8.8	2023-2025
Se actualiza el inventario jurídico de la protección social de los trabajadores migrantes y refugiados; se amplía la recopilación de datos sobre la cobertura y seguimiento de la protección social de los trabajadores migrantes; se elaboran productos de difusión de conocimientos de alcance mundial sobre las comisiones de contratación y gastos conexos, y el intercambio de conocimientos sobre modelos de intervención en materia de contratación equitativa; se realizan estudios relacionados con la reducción y prevención de las desigualdades derivadas de modalidades de migración temporal	22, c), 22, d), 22, n), 24, a)	7.1, 7.3, 6.4	5.1, 8.8, 10.7	2023-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Se amplían los conocimientos sobre la protección de los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, en relación con las diferentes dimensiones de la protección de los trabajadores y en el contexto de las transiciones ecológica y digital	22, c), 22, n), 24, a)	5.1, 5.3, 6.4	5.2, 8.8, 16.3	2023-2029
Trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada				
Se recopilan y analizan datos sobre protección social y laboral de los trabajadores en empleo formal e informal, de conformidad con el marco de indicadores de la nueva norma estadística sobre la informalidad que adoptará la CIET en 2023	24, a)	6.3, 8.2, A.1	5.4, 8.3, 10.3	2023-2029
Se desarrollan conocimientos sobre enfoques innovadores y buenas prácticas para la clasificación correcta de las relaciones de trabajo con objeto de abordar la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad, la transición del trabajo inseguro al trabajo seguro y el acceso a la seguridad social y a la protección laboral para todos	24, f)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023-2029
Se recopilan y analizan datos sobre los grupos de trabajadores con alto riesgo de exclusión y sobre el papel de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores	24, a)	6.3	8.5, 10.3	2024-2029
Se imparten orientaciones sobre los medios para proporcionar acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, inclusive para aquellos trabajadores que participan en el empleo temporal, el trabajo en plataformas y el teletrabajo	24, h)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2024-2027
Se llevan a cabo evaluaciones de impacto y aumenta la conciencia sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización para la protección de los trabajadores, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, con inclusión de los nuevos riesgos en materia de SST y las formas de discriminación que estos podrían propiciar	24, g)	6.3	8.5, 10.3	2024-2029
Se desarrollan conocimientos sobre tendencias y políticas y su aplicación en la legislación laboral y de seguridad social relativa al trabajo doméstico, y para garantizar su inclusión en las políticas de cuidados	22, c)	5.2, 6.3	8.3	2024-2026

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Se desarrollan conocimientos sobre la revalorización del trabajo de cuidados y los empleos en ese sector, entre otras cosas superando los estereotipos, profesionalizando las competencias del cuidado y facilitando la sindicación	23, h), 24, a)	5.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.5	5.4	2023-2029
Se llevan a cabo estudios cualitativos y cuantitativos por país sobre la situación en el mercado de trabajo de grupos vulnerables	22, d), 22, h), 23, h), 24, a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023-2029
Se elaboran productos de difusión de conocimientos sobre la manera en que las normas relativas a la contratación pública pueden fomentar el respeto de los derechos laborales	24, l)	2.3	8.8	2026-2027
Se llevan a cabo estudios sobre la interdependencia y la complementariedad de la protección de los trabajadores y otros aspectos del Programa de Trabajo Decente, a saber, la seguridad social; los derechos y el diálogo social; la promoción del empleo, en particular de los jóvenes; las empresas sostenibles, el crecimiento de la productividad y los programas activos de mercado de trabajo; y los procesos de transformación estructural inclusivos	24, b)	Todos	5.2, 8.5, 10.3	2023-2029
Componente 2: Servicios de asesoramiento y desarrollo de las capacidades de los mandantes				
Salarios, tiempo de trabajo y organización del trabajo				
Se presta apoyo con respecto a la adecuación de los salarios y la mejora de los sistemas de fijación de los salarios a través del diálogo social, en particular en el ámbito de los salarios mínimos previstos por la ley o negociados	22, k), 23, c)	6.2	1.1, 8.5, 10.3	2023-2029
Se aborda la discriminación en la remuneración (en particular la que se basa en el género y el estatus migratorio), entre otras cosas mediante la aplicación de medidas para lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (incluidas actividades de colaboración con la EPIC)	22, d), 22, h), 23, h), 23, i)	5.1, 6.2	8.5	2023-2029
Se aplican medidas de igualdad salarial, entre otras cosas mediante enfoques sectoriales y en el marco de la EPIC	22, h), 23, i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Se refuerzan y aplican leyes, políticas y medidas relativas al tiempo de trabajo, y se formulan leyes, políticas y otro tipo de medidas nacionales que promueven modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y otras modalidades de organización del trabajo equilibradas, como el teletrabajo, que permiten mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, la igualdad de género y la productividad	22, g), 23, e)	6.2	8.5, 10.3	2023-2029
Se utiliza el programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, en particular la SST, reduciendo las horas de trabajo excesivas y promoviendo la igualdad de género	22, g), 22, h), 22, j)	4.3	8.3, 8.8, 5.1	2024-2029
Seguridad y salud en el trabajo				
Se presta apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a sus miembros para establecer y gestionar comités de SST, y para formular y aplicar estrategias sectoriales de SST basadas en las normas internacionales del trabajo y los repertorios de recomendaciones prácticas pertinentes	24, e)	6.1	8.8, 16.7	2024-2029
Mecanismos de aplicación y control del cumplimiento				
Se presta apoyo para elaborar o perfeccionar herramientas tecnológicas, incluidos sistemas electrónicos de gestión de casos, que aumenten la capacidad de las instituciones de administración e inspección del trabajo de los países menos adelantados para promover y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral	23, e)	1.4	8.8, 16.6	2024-2029
Se presta apoyo a los mandantes para utilizar más eficazmente la Declaración sobre las Empresas Multinacionales con el fin de fomentar la protección de los trabajadores	24, i)	4.2	8.5, 17.18	2024-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Relaciones de trabajo				
Se presta apoyo para promover el derecho de libertad sindical y de asociación, y fortalecer y promover los procesos y los resultados de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo e impulsar procesos de transición justa	22, a)	2.3	8.5, 10.4, 16.7	2023-2029
Se propicia la cooperación en el lugar de trabajo encaminada a promover las consultas y el diálogo y garantizar lugares de trabajo seguros y productivos, en consonancia con las normas de la OIT	24, e)	2.3	8.8	2023-2029
Igualdad de género				
Se fortalece la capacidad de los mandantes, en colaboración con el Centro de Turín, para detectar, prevenir y combatir la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por motivos de discriminación	22, j), 23, e)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2, 8.8	2023-2029
Se presta asistencia técnica y se proporciona capacitación para promover las inversiones en la economía del cuidado y calcular el costo de las inversiones en este sector	23, h)	5.2	5.4	2023-2029
Migración laboral				
Se presta apoyo para mejorar el cumplimiento de la legislación, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de los mecanismos de inspección del trabajo; proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y mejorar las condiciones de trabajo en determinadas regiones; y para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes en la economía del cuidado por medio de la cooperación bilateral y regional	22, n)	6.4	8.8, 10.3	2023-2025
Se amplía el alcance, la cobertura y la visibilidad de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT (aumenta el número de países y regiones que se benefician de los servicios de desarrollo de capacidades y asesoramiento técnico de la OIT en materia de equidad en la contratación con arreglo a los cuatro pilares de la iniciativa y de su estrategia para 2021-2025)	22, n)	6.4	8.8, 10.7	2023-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada				
Se proporcionan asistencia técnica y orientaciones para asegurar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo	22, f), 23, b)	6.3	8.5, 10.3	2023-2029
Se proporcionan orientaciones sobre la extensión de la protección laboral y la seguridad social a los trabajadores que corren un mayor riesgo de recibir una protección inadecuada o nula, incluidos los trabajadores en modalidades de trabajo como el empleo temporal, el trabajo basado en el domicilio y el trabajo en plataformas, así como los trabajadores de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas	22, c), 23, f)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2023-2029
Se presta apoyo para evaluar y mejorar las condiciones de trabajo y la representación de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores migrantes y domésticos, y facilitar su transición a la economía formal	22, c)	5.2, 6.3	8.3	2023-2029
Se presta apoyo a los mandantes para hacer frente a la informalidad y acelerar la transición a la formalidad, entre otras cosas mediante la aplicación de enfoques innovadores y la adopción de medidas para prevenir la informalización de los puestos de trabajo formales	22, b), 23, d)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023-2029
Se prestan servicios de asesoramiento técnico y desarrollo de capacidades en colaboración con el Centro de Turín sobre protección social para los trabajadores migrantes y los refugiados; contratación equitativa; previsión, reconocimiento y desarrollo de las competencias profesionales; acuerdos bilaterales sobre migración laboral; estadísticas sobre migración laboral y otros ámbitos relacionados con la protección laboral de los trabajadores migrantes, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva, la SST, la fijación de los salarios y la protección contra la violencia y el acoso	22, c), 22, i), 22, n), 24, a)	A.1, 7.1, 7.3, 6.4	5.4, 8.8, 10.7	2023-2029
Se elaboran orientaciones de políticas y se desarrollan herramientas en favor de la igualdad, la diversidad y la inclusión, prestando especial atención a las personas con discapacidad y a las personas expuestas a la discriminación racial	22, d), 23, h)	5.1, 6.4, 7.1, 7.3, A.5	8.5	2023-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Se establecen políticas y prácticas en los lugares de trabajo compatibles con la vida familiar que incluyen a los trabajadores vulnerables a la exclusión y la discriminación, entre ellos los trabajadores domésticos, en cooperación con el Centro de Turín	22, d)	5.2, 7.1	10.3	2023-2029
Componente 3: Labor relacionada con las normas internacionales del trabajo				
Se promueve la ratificación y la aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales y otras normas internacionales del trabajo pertinentes para la protección de los trabajadores	23, a)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.3	5.1, 8.8, 10.3	2023-2029
Se fortalecen las capacidades de los mandantes para la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 190	23, a), 23, h)	5.3, 1.1, 1.3	5.2	2023-2029
Se pone en marcha una campaña a escala mundial para promover la ratificación y aplicación universal de los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenios núms. 155 y 187), y se ponen en práctica iniciativas complementarias para promover la ratificación y aplicación de normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y riesgos específicos	23, a)	6.1	3.3, 8.8	2024-2029
Se realizan estudios sobre prácticas comparativas relacionadas con la aplicación de los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo y otras normas sobre la materia	23, a)	6.1	3.3, 8.8	2024-2029
Se promueve el establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas	22, o), 23, f)	6.3	8.5, 10.3	2023-2026

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Componente 4: Diálogo social tripartito				
Se convoca una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales	24, j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2024
Se presenta al Consejo de Administración una propuesta para convocar una reunión de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo	23, j)	6.2	8.5, 10.3	2024
Se prepara una nota para someterla al Consejo de Administración sobre los desafíos y las oportunidades que plantea la digitalización, como la inteligencia artificial y la gestión algorítmica	24, g)	6.3	8.5, 10.3	2028
En determinadas regiones se llevan a cabo procesos de diálogo social bipartitos y tripartitos sobre la migración laboral	22, n)	2.3, 6.4	8.8, 10.7	2023-2029
Se lleva a cabo un diálogo social para promover y poner en práctica el programa transformador sobre la igualdad de género	19	5.1, 2.3, 6.3	10.4	2023-2029
Componente 5: Reafirmación del liderazgo de la OIT en el sistema multilateral en el ámbito de la protección de los trabajadores y promoción de la coherencia de las políticas				
En consonancia con la estrategia integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo, la OIT asume un papel de liderazgo en el sistema multilateral con objeto de reforzar las alianzas y garantizar la coherencia de las políticas relativas a la protección de los trabajadores, y realiza esfuerzos para la consecución de los ODS 5, 8 y 10 con el objeto de promover la justicia social	23, k)	Todos	5.2, 8.8, 10.3	2023-2029
La OIT sigue prestando apoyo a la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración a escala nacional, regional e internacional a fin de garantizar la utilización de un enfoque conjunto y coherente de las Naciones Unidas sobre la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular que integre, respete y promueva plenamente las normas internacionales del trabajo, los derechos laborales y el trabajo decente para los trabajadores migrantes	22, m), 22, n), 23, k)	6.4	8.8, 10.7	2023-2029

Productos de alto nivel	Puntos correspondientes de las conclusiones (ILC.111/Resolución IV)	Productos del Programa y Presupuesto (2024-2025)	Metas de los ODS (máximo 3)	Marco cronológico
Se intensifican los esfuerzos de promoción y se refuerzan las alianzas para aumentar las inversiones en paquetes de políticas de cuidados transformadoras, en particular promoviendo la coherencia de las políticas y las normas internacionales del trabajo pertinentes	23, k)	5.2, 7.3, A.5	5.4	2023-2029
La OIT, como organización copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, impulsa sus propios criterios y normas en la aplicación de la Estrategia Mundial contra el Sida	23, k)	5.2, 6.3, 7.3	10.2, 10.3	2023-2029
La OIT mantiene su participación en la EPIC a fin de lograr el objetivo de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	23, i), 23, k)	5.1, A.4	8.5, 5.4	2023-2029
Las medidas adoptadas por la OIT en su calidad de organismo responsable del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas con el fin de garantizar la protección de los trabajadores se consideran una de las temáticas que requieren especial atención en el diseño y aplicación de estrategias nacionales integrales	23	3, 5, 6, 7, 8	5.2, 8.5, 17.18	2023-2029

► Anexo II

Antecedentes y justificación de la propuesta de convocar una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales ¹

1. A lo largo de los años la OIT ha adoptado varias normas internacionales del trabajo relacionadas con los salarios, y la Oficina ha prestado asesoramiento técnico a muchos de sus Miembros en materia de políticas salariales, inclusive en el ámbito de los salarios mínimos, la negociación colectiva de los salarios, la brecha salarial de género, la remuneración del sector público y la protección de los salarios. En esta labor la OIT siempre ha hecho hincapié en que es importante tomar en consideración los factores económicos y las necesidades de los trabajadores y de sus familias. El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) establece expresamente que estos dos elementos deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social retoma este planteamiento cuando hace referencia a los salarios que ofrecen las empresas multinacionales en todas sus operaciones. En la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* de la OIT se exponen otros principios fundamentales para los procesos de fijación de salarios, entre ellos la importancia del diálogo social, la apropiación nacional y el acceso a datos y estadísticas pertinentes que favorezcan un enfoque basado en datos fácticos ². A través de sus actividades de asesoramiento técnico la Oficina ha ayudado a un gran número de países a hacer un uso más eficaz de datos e informaciones fiables sobre los factores económicos y las necesidades de los trabajadores y de sus familias con el fin de mejorar los sistemas salariales a través de un diálogo social fundamentado en datos empíricos.
2. El tema de los salarios vitales ha adquirido importancia y suscitado interés en los últimos años, y la Oficina ha recibido numerosas solicitudes en relación con este tema de una amplia variedad de actores, que incluyen no solamente mandantes de la OIT, sino también instituciones multilaterales, iniciativas multipartitas, empresas individuales y redes empresariales. Muchas iniciativas en todo el mundo tratan de promover los salarios vitales a través de diversos mecanismos. Por ejemplo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas recientemente puso en marcha su iniciativa «Forward Faster», que prevé compromisos voluntarios de las empresas multinacionales para pagar salarios vitales a sus empleados de aquí a 2030 y planes de acción con miras a la implementación de salarios vitales en sus cadenas de suministro ³. En otro ejemplo, las empresas que entran en el ámbito de aplicación de la directiva de la Unión Europea relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, que entró en vigor el 5 de enero de 2023, deberán informar sobre los avances logrados en materia de salarios vitales, con arreglo a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad de la Unión Europea ⁴. Muchas iniciativas se basan en valores de referencia para el salario vital que a menudo se definen sin consultar con las

¹ GB.349/INS/20.

² OIT, *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, 2016.

³ Naciones Unidas, «Forward Faster: Living Wage».

⁴ Unión Europea, *Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas*, Diario Oficial de la Unión Europea, L 322/15 (2022).

organizaciones de trabajadores y de empleadores. En este contexto, existe la expectativa firme y creciente de que la OIT, el principal organismo de las Naciones Unidas que se ocupa de cuestiones laborales y salariales, desempeñe una función de liderazgo en el debate en torno a los salarios vitales.

3. Sin embargo, hasta el momento la OIT no ha podido cumplir esa función. La importancia del concepto de salario vital se ha destacado en varios documentos fundamentales de la OIT. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT, adoptada en 1919, se aboga por la «garantía de un salario vital adecuado». En la Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944 e incorporada posteriormente a la Constitución, se afirma la obligación de la OIT de promover políticas salariales 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». En diversos documentos y declaraciones que la OIT ha adoptado desde entonces se ha reafirmado el mandato otorgado en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. Sin embargo, no existe todavía una definición del concepto de «salario vital» acordada de forma tripartita ni tampoco una postura de la OIT sobre cómo aplicar este concepto a nivel nacional o en las cadenas de suministro.
4. El consenso tripartito en torno a la definición de salario vital y la puesta en práctica de este concepto mejorarían la capacidad de la OIT para prestar apoyo a los mandantes en el ámbito de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en particular mediante la promoción del diálogo social y del conjunto de parámetros que deberían tenerse en cuenta en la fijación de los salarios, entre los que figuran las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos. El consenso tripartito también permitiría que la OIT cumpliera el mandato que le corresponde como principal organismo de las Naciones Unidas en el ámbito laboral y de los salarios, y fortalecería su autoridad a escala mundial en torno a las políticas salariales, incluidos los salarios vitales.
5. Habida cuenta de su profundo conocimiento y comprensión de todo cuanto tiene que ver con la fijación de salarios, y de su larga historia de prestación de asistencia técnica sobre cuestiones salariales, la OIT reúne las condiciones ideales para participar en el debate mundial sobre las políticas salariales, incluidos los salarios vitales, así como para enmarcar este debate en el contexto más amplio de la fijación de salarios adecuados que tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias como los factores económicos. En este sentido, cabe señalar que la Oficina, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, elaboró recientemente una nota titulada *Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales* en la que se destacan una serie de buenas prácticas para la fijación de salarios que deberían tenerse en cuenta en el debate sobre los salarios vitales ⁵. Con el apoyo de un proyecto de cooperación para el desarrollo, la OIT también ha emprendido algunas investigaciones destinadas a mejorar la comprensión del concepto y las estimaciones del salario vital ⁶. Además, en el contexto de su labor de asesoramiento en materia de salarios mínimos, la OIT ha desarrollado una metodología adaptable para estimar las necesidades de

⁵ OIT, *Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales*, Nota de la OIT, octubre de 2022.

⁶ El Gobierno de los Países Bajos está prestando apoyo a la OIT en esta área de trabajo a través de un proyecto de cooperación para el desarrollo de cuatro años de duración que promueve la fijación de salarios adecuados mediante la utilización de mejores indicadores para las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos. El proyecto comprende actividades de desarrollo de conocimientos y capacidades destinadas a los Gobiernos y los interlocutores sociales a fin de que estos puedan participar en los debates en torno a los salarios vitales.

los trabajadores y de sus familias que puede ser pertinente para el debate sobre los salarios vitales ⁷.

6. Sobre la base de esa labor de investigación y de las herramientas y actividades que la OIT ha desarrollado en materia de políticas salariales, con inclusión de los salarios vitales, la Oficina propone que se convoque una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Esta reunión permitiría dar efecto a la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión (2023), en la que la Conferencia pide a la Oficina que desarrolle «la investigación revisada por pares sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como la asistencia técnica a los Estados Miembros, previa solicitud, con arreglo a la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, de 2022 y, sobre esa base, una propuesta para la consideración por el Consejo de Administración de una discusión tripartita de seguimiento sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales». Esta reunión brindaría a los mandantes de la OIT la oportunidad de examinar los principios fundamentales en que se basan los procesos de fijación de salarios, así como los factores y parámetros que deberían tenerse en cuenta en lo que respecta a las prácticas de fijación de salarios adecuados, incluidas las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos; analizar las iniciativas recientes sobre salarios vitales; formular orientaciones para establecer una definición de salario vital consensuada de manera tripartita; examinar la función de los salarios vitales en los procesos más amplios de fijación de salarios; examinar los principios fundamentales de los procesos de fijación de salarios que deberían seguir las iniciativas sobre salarios vitales; y brindar orientaciones para aplicar en la práctica el concepto de salario vital, incluida la manera de compaginar el concepto y las estimaciones del salario vital con los esfuerzos para tener en cuenta los factores económicos en el marco de la fijación de salarios adecuados. Los resultados de esta reunión tripartita de expertos servirían para que el Consejo de Administración consolidara el liderazgo mundial de la OIT en el ámbito de las políticas salariales, incluidos los salarios vitales.
7. La composición, el orden del día y el formato de la reunión se proponen en el documento GB.349/INS/20. Si se aprueba, la reunión de expertos se financiará con los recursos del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios disponibles.

⁷ OIT, *Una metodología para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias*, 2021.