



# ► Nota de la OIT

Octubre de 2022

## Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales

### Introducción

La presente nota ofrece la perspectiva de la OIT sobre la cuestión de los salarios vitales y describe la manera en que la OIT promueve una fijación de salarios adecuados tomando en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias, como los factores económicos. El apoyo técnico de la OIT a sus miembros en relación al tema salarial busca además fortalecer las instituciones a nivel nacional y fomentar el diálogo social basado en la evidencia.

La fijación de salarios adecuados es un mecanismo esencial para fomentar condiciones de vida e ingresos decentes para los trabajadores de ambos sexos y sus familias, y al mismo tiempo garantizar la sostenibilidad de las empresas que crean los puestos de trabajo para dichos trabajadores.

Esta nota también señala que se pueden lograr ingresos<sup>1</sup> mínimos vitales a través de diversas fuentes, entre ellas están los salarios, los ingresos laborales en el caso de los trabajadores autónomos, y las transferencias sociales.

### El mandato de la OIT

La importancia de los salarios vitales ha sido destacada en varios documentos fundamentales de la OIT desde su creación. En el preámbulo de la Constitución de la OIT, adoptada en 1919, se considera que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social” y, por lo tanto, se hace un llamado a realizar una mejora

urgente de las condiciones de trabajo, incluida “la garantía de un salario vital adecuado”.

En 1944, los miembros de la OIT adoptaron, y posteriormente incorporaron a la Constitución, la *Declaración de Filadelfia*<sup>2</sup> relativa a los fines y objetivos de la OIT, la cual afirma la “obligación solemne” de la OIT de fomentar “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”.

Varios documentos y declaraciones de la OIT adoptados desde entonces —incluida la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*<sup>3</sup> de 2019— han reafirmado el mandato establecido en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia.

Si bien la versión actual de la Constitución de la OIT no menciona cómo debe definirse un salario vital, hasta el año 1946 estaba especificado que un salario vital se refería al “pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida razonable, tal como se comprenda en su tiempo y en su país”<sup>4</sup>.

Esta definición es similar a otras más recientes, que en general apuntan a la idea de un nivel salarial que permita a los trabajadores y a sus familias alcanzar un nivel de vida mínimo<sup>5</sup>. La *Coalición Mundial por un Salario Vital*, por ejemplo, define el salario vital como “la remuneración percibida en una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir, al trabajador y su familia, un nivel de vida decente”<sup>6</sup>.

1 El concepto de ingreso es más amplio que el de salario y suele incluir todos los ingresos que recibe un hogar o sus integrantes, no solo los salarios.

2 Véase <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

3 Véase [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf)

4 Estas fueron las palabras utilizadas en el artículo 427 del Tratado de Versalles (la llamada “Carta del Trabajo”), que se convirtió en el artículo 41 de la Constitución de la OIT. El artículo 41 fue posteriormente omitido cuando, en 1946, se incorporó la Declaración de Filadelfia a la Constitución de la OIT.

5 Véase [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_235305/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235305/lang-es/index.htm)

6 Véase <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

## El enfoque de la OIT para la fijación de salarios adecuados: las necesidades de los trabajadores y sus familias, y los factores económicos

A lo largo de los años, la OIT ha adoptado varias normas laborales internacionales y ha brindado a sus miembros asesoría técnica en materia de políticas salariales. Y, en ello, ha hecho hincapié en la importancia de tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias —que es a lo que se refiere la idea de un salario vital—, como los factores económicos.

Cuando la OIT elaboró su primer *Convenio (núm. 26)*<sup>7</sup> y su primera *Recomendación (núm. 30)*<sup>8</sup> sobre los salarios mínimos para los trabajadores empleados en sectores de baja remuneración, donde no existían disposiciones para una regulación eficaz de los salarios mediante convenios colectivos, se estableció que las tasas mínimas de los salarios deberían “tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado”, pero también que “sería contraproducente establecer un salario mínimo que supere la capacidad de pago del sector”<sup>9</sup>.

El *Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131)*<sup>10</sup>, adoptado en 1970, pide de manera explícita que, al fijar los salarios mínimos, se tenga en cuenta lo siguiente:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En el mismo sentido, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (o *Declaración EMN de la OIT*)<sup>11</sup> proporciona la siguiente orientación con respecto a los salarios:

“Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en todas sus operaciones no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión. Cuando no existan empleadores comparables, deberían proporcionar



Una mujer recolecta hojas de té en una plantación de Assam (India) © Panos, Abbie Trayler-Smith

los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles. Los elementos que deberían tomarse en consideración son, entre otros: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social, y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y (b) los factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían tener un nivel adecuado” (artículo 41).

Por medio de su labor de asesoría técnica, la OIT ha apoyado, y continúa apoyando, a una gran cantidad de países en materia de fijación de salarios mínimos<sup>12</sup>. En este empeño, la OIT busca fortalecer las capacidades de las instituciones nacionales, como por ejemplo el apoyo a las comisiones tripartitas sobre salarios mínimos; el mejoramiento de aspectos institucionales de los sistemas de salarios mínimos —referente a la cobertura legal, al número de tasas distintas que deben existir, o a la regularidad y frecuencia de los ajustes de salarios—; y la promoción del diálogo social basado en evidencia mediante, entre otras cosas, el uso de datos e información objetiva tanto sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, como sobre los factores económicos.

Los Países Bajos apoyan a la OIT en este ámbito de acción, a través de proyectos de cooperación para el desarrollo, en los que se promueve la fijación de salarios adecuados mediante, entre otras cosas, el uso de mejores indicadores para definir las necesidades de los trabajadores y sus familias (veáanse los recuadros 1 y 2).

7 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 (núm. 26). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C026#:~:text=Each%20Member%20of%20the%20International,no%20arrangements%20exist%20for%20the](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026#:~:text=Each%20Member%20of%20the%20International,no%20arrangements%20exist%20for%20the)

8 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 (núm. 30). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312368](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312368)

9 Véase [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_557250/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_557250/lang-en/index.htm)

10 Véase [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131#:~:text=Article%202-.1.,2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131#:~:text=Article%202-.1.,2)

11 Véase [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_124924/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm)

12 Véase la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang-es/index.htm>

### Recuadro 1: Indicadores sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias: un proyecto financiado por los Países Bajos

Un proyecto de cooperación para el desarrollo financiado por los Países Bajos de 2018 a 2021 ayudó a la OIT a desarrollar una metodología para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, junto con los factores económicos, con el propósito principal de fijar salarios mínimos. Los países piloto del proyecto fueron Costa Rica, Etiopía, India, Indonesia y Viet Nam. La metodología utiliza datos de los organismos de estadística nacionales y propone un marco adaptable a nivel de cada país para garantizar su apropiación a nivel nacional y para apoyar al diálogo social, basado en evidencia, entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

Además, se realizaron una serie de estudios sobre los salarios y las condiciones laborales en los sectores de la banana, el café y el té. Estos informes pretenden contribuir a una mejor comprensión de los salarios y las condiciones laborales imperantes en estos sectores seleccionados, con el fin de contribuir a ampliar la base de conocimiento disponible para el establecimiento de salarios mínimos adecuados, legales o negociados, en los países piloto.

La metodología y los diferentes estudios se encuentran disponibles en el sitio web del proyecto<sup>13</sup>.



Mujeres trabajando en una fábrica textil en Ciudad Ho Chi Minh, Viet Nam © Panos, Mark Henley

### Recuadro 2: Fijación de salarios adecuados: una iniciativa apoyada por los Países Bajos

Lanzado en octubre de 2022 con el apoyo del Ministerio de Comercio Exterior y Cooperación al Desarrollo de los Países Bajos, el proyecto “Fijación de salarios adecuados” tiene como principal objetivo promover niveles de vida más elevados para las y los trabajadores y sus familias a través de una estrategia que se apoya en tres pilares.

En primer lugar, este proyecto de cuatro años busca apoyar a los mecanismos de fijación de salarios, incluyendo a los salarios mínimos y a la negociación colectiva, para que hagan un mayor uso de los datos y la evidencia disponible sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias y sobre los factores económicos. Dado que los salarios legales o negociados solo pueden mejorar el nivel de vida de las y los trabajadores cuando se pagan efectivamente, el proyecto también promueve su cumplimiento mediante estudios sobre los índices de cumplimiento, la difusión de información sobre los salarios legales y negociados y la formación a los servicios de inspección laboral.

Además, el proyecto contribuye a identificar los factores y las condiciones nacionales que permiten aumentar los salarios a nivel macroeconómico, y apoya medidas para aumentar la productividad en algunas empresas seleccionadas, centrándose prioritariamente -aunque no necesariamente de forma exclusiva- en las cadenas de suministro de la agricultura y la confección, con vistas a generar un efecto demostrativo. De este modo, el proyecto apoya no sólo a los mecanismos de fijación de salarios, sino también a la capacidad de los países y las empresas para pagar salarios más altos.

Por último, el proyecto lleva a cabo investigaciones revisadas por pares que contribuyen a una mejor comprensión de los salarios vitales, proporciona asistencia técnica a los Estados miembros a este respecto e interactúa con las iniciativas existentes en materia de salarios vitales, invitándolas a tener en cuenta los datos y la información disponible, tanto sobre las necesidades de las y los trabajadores y sus familias como sobre los factores económicos, para entablar un diálogo social sobre los salarios vitales basado en la evidencia.

A escala nacional, el proyecto ofrece asistencia técnica en cuatro países piloto: Costa Rica, Costa de Marfil, India y Viet Nam. A nivel global, el proyecto desarrolla una serie de herramientas para apoyar la implementación de las acciones previstas en los países, y lleva a cabo investigaciones sobre diferentes dimensiones relacionadas con el concepto y la estimación de los salarios vitales.

Más información sobre el proyecto en el sitio web del proyecto<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Véase [https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS\\_826265/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_826265/lang--en/index.htm)

<sup>14</sup> Véase [https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS\\_864021/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_864021/lang--en/index.htm)

## Iniciativas recientes en materia de salarios vitales

Muchas iniciativas en todo el mundo buscan promover los salarios vitales mediante diversos mecanismos, como los salarios mínimos legales, la negociación colectiva o los mecanismos de ajuste voluntarios.

La *Coalición Mundial por un Salario Vital* (Global Living Wage Coalition), por ejemplo, alienta las iniciativas de múltiples actores para alcanzar salarios vitales en las cadenas mundiales de suministro; *Fairtrade* o *Rainforest Alliance* ofrecen sistemas de certificación que incluyen salarios vitales; la *Iniciativa para el Comercio Sostenible* (IDH, por sus siglas en inglés) promueve los salarios vitales al reunir a los gobiernos y a la sociedad civil; la *iniciativa ACT* fomenta los salarios vitales en la industria textil y de confecciones a través de la negociación colectiva de alcance sectorial; y el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*, por medio de su *Think Lab* sobre salarios vitales, ofrece un espacio para el intercambio de ideas entre las cada vez más numerosas empresas multinacionales que han anunciado su intención de garantizar el pago de salarios vitales en sus cadenas de suministro. Y estos son solo unos cuantos ejemplos.

Para determinar el nivel de un salario vital en un lugar específico —y calcular la posible brecha existente entre los salarios vitales y los salarios vigentes—, las multinacionales y las iniciativas en pro de un salario vital suelen basarse en un salario vital “referencial”.

Estos puntos de referencia suelen estimar el costo de vida de una familia de un tamaño determinado en un lugar específico, calculando el costo de la alimentación, la vivienda, la salud, la educación y otros bienes y servicios esenciales o imprevistos. La determinación de un salario vital “referencial” implica asumir algunos supuestos importantes referente al número de trabajadores y al número de asalariados que existen en el hogar. Por ejemplo, un determinado salario puede ser suficiente para satisfacer las necesidades de una familia si es percibido por dos personas de dicho hogar, pero insuficiente si en el hogar hay solo un asalariado.

Los desafíos en el uso de puntos de referencia son múltiples, y entre ellos se encuentran el hecho de que emplear diferentes supuestos y metodologías puede dar lugar a cifras muy diferentes; que hay muchos lugares para los que no se dispone de puntos de referencia actualizados; y que algunas organizaciones producen puntos de referencia con el propósito de venderlos y, por lo tanto, estos no están fácilmente disponibles o accesibles para los empleadores y los trabajadores en los países productores. Otros puntos de referencia están disponibles de manera pública, pero son elaborados sin consultar a los trabajadores y empresarios de las cadenas de suministro. También existe una preocupación más amplia relacionada con el hecho de que los puntos de referencia no deberían utilizarse como un sustituto “tecnocrático” del diálogo social bipartito o de la



Empleados que trabajan en una fábrica al sur de Adís Abeba, Etiopía, empaquetan judías antes de exportarlas. © Panos, Sven Torfinn

negociación colectiva en los países productores, sino más bien como información para promover el diálogo social basado en evidencia.

También es útil tener en cuenta que un salario vital es un objetivo cambiante. Mientras que las necesidades suelen estimarse a través de “medidas absolutas” que definen cantidades mínimas de determinados bienes y servicios en un momento en particular, las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y sus familias evolucionan de acuerdo con el nivel de renta y consumo del país en el que viven. Es también por esta razón que, a medida que los países se van haciendo más ricos, definen la pobreza como un concepto relativo, fijando sus umbrales o líneas de pobreza en una determinada proporción de la renta media de los hogares, por ejemplo. Considerando que la inflación o aumento general de los precios afecta y reduce el valor real de los salarios nominales, es necesario que los puntos de referencia existentes se actualicen con regularidad para que éstos no pierdan relevancia.

## Compromiso de la OIT con las iniciativas en pro de los salarios vitales

Siendo la principal institución de las Naciones Unidas que se ocupa de cuestiones laborales y salariales, y dado que tiene un mandato constitucional de promover salarios vitales adecuados, la OIT da seguimiento y colabora con varias iniciativas en pro de los salarios vitales. Además, recientemente, los países miembros de la OIT han solicitado que se contribuya a una mejor comprensión de los salarios vitales mediante la realización de

investigaciones revisadas por expertos sobre los conceptos y las estimaciones respectivas, y brindando asistencia a los Estados miembros que la soliciten<sup>15</sup>.

Al participar en iniciativas a favor de los salarios vitales, y avanzando en esa dirección, la OIT busca destacar las buenas prácticas para la fijación de salarios, como son:

**Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias:** la OIT tiene un mandato constitucional de promover la justicia social, incluido un “salario vital adecuado”. Los salarios vitales —la idea de que los niveles salariales deben ser suficientes para que los trabajadores que los reciben (y sus familias) puedan tener un nivel de vida mínimo decente— son, por ello, una parte fundamental de la agenda de justicia social y un objetivo esencial de las políticas salariales. Por lo tanto, el desarrollo de evidencia sobre el costo de vida resulta elemental para orientar los debates sobre cuán adecuados son los salarios, incluidos los referidos a los procesos de fijación de salarios legales y por negociación colectiva.

**Tener en cuenta los factores económicos:** al mismo tiempo, al fijar los salarios también se debe tener en cuenta factores económicos, incluida la capacidad de pago de muchas empresas, así como consideraciones económicas más amplias, como el crecimiento económico, la productividad, los niveles de empleo y la informalidad. Como se ve reflejado en el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (la Declaración EMN de la OIT), al fijar los salarios es necesario tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias, como los factores económicos.

**Cerrar las brechas del salario vital puede requerir de un conjunto de medidas que van más allá del ámbito de las políticas salariales.** En situaciones en las que la productividad subyacente es baja, esto puede constituirse en obstáculo e impedir el crecimiento de los salarios. Este es el caso específico de la economía informal, donde la gran mayoría de las empresas son unidades pequeñas y la productividad es, en promedio, mucho más baja que en la economía formal. En lo que respecta a las cadenas de suministro, la capacidad de los proveedores para pagar salarios vitales también se ve afectada por los precios que pagan los compradores por los bienes y servicios de los productores.

Por lo tanto, las estrategias integrales para la promoción de salarios vitales también deben considerar medidas para mejorar las habilidades de los empleadores y los trabajadores, para incrementar la productividad de las empresas de baja productividad, para fomentar

la transición a la formalidad y para implementar prácticas sostenibles que permitan a los proveedores pagar salarios vitales. A nivel de país, se deben facilitar los aumentos salariales sostenibles mediante una combinación de políticas micro- y macroeconómicas que contribuyan tanto a un mayor crecimiento económico, como a una distribución justa de los frutos de dicho crecimiento<sup>16</sup>.

Como muestra el *Informe mundial sobre salarios 2020/21*, el incumplimiento de los niveles de salarios mínimos existentes continúa siendo un enorme desafío a nivel mundial. De los 327 millones de asalariados que se calcula que reciben un salario mínimo o menos, 266 millones perciben menos que el salario mínimo, en gran medida debido a dicho incumplimiento<sup>17</sup>.

**Fortalecer las instituciones nacionales y el diálogo social:** los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales deben “tener la sartén por el mango” cuando se trata de identificar acciones y medidas que puedan contribuir al logro de salarios vitales. Las instituciones nacionales encargadas de la fijación de salarios, como las comisiones de salarios mínimos o los mecanismos de negociación colectiva, deben ser fortalecidas y potenciadas en el proceso.

Esto también implica que los puntos de referencia o las estimaciones de salarios vitales, cuando existan, deben servir para orientar —y no para reemplazar— el diálogo social basado en evidencia objetiva, incluida la negociación colectiva, y facilitar la fijación de salarios que sean considerados adecuados por todas las partes involucradas.



Trabajadores de minas de oro en Perú © Panos, Eduardo Martino

15 Véase la resolución y las conclusiones de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, disponibles en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/employment/lang-es/index.htm>

16 Véase también el documento de la OIT sobre trabajo decente y productividad, disponible en [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/pol/WCMS\\_769289/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/pol/WCMS_769289/lang-es/index.htm)

17 *Informe mundial sobre salarios 2020/21* de la OIT, p. 17 y pp. 90-91. Disponible en <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/>

**Promover un ingreso mínimo vital para todos, a través de una combinación de medios:** aunque para muchos hogares los salarios representan la parte principal de sus ingresos totales, a nivel mundial casi uno de cada dos trabajadores es independiente, trabajador por cuenta propia o trabajador familiar; y en la economía informal esta proporción es aún mayor. Todos estos trabajadores obtienen ingresos por su trabajo, pero no ganan un salario —que se refiere a la remuneración pagada por un empleador a una persona empleada.

Las diferentes iniciativas que promueven los “ingresos vitales” —en contraposición a los “salarios vitales”— buscan garantizar que los trabajadores autónomos, como los pequeños agricultores, que no reciben un salario, puedan cubrir sus necesidades vendiendo sus bienes y servicios en el mercado.

Cuando se trata de garantizar un ingreso mínimo vital para todos, se puede utilizar una combinación de diferentes medios. Según la definición de la *Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (CIET) de la OIT, se puede medir los ingresos de los hogares como la suma de (i) los ingresos procedentes del empleo (tanto remunerado como autónomo); (ii) los ingresos procedentes de la propiedad; (iii) los ingresos procedentes de la producción de servicios domésticos para consumo propio; y (iv) las transferencias corrientes recibidas<sup>18</sup>. Por lo tanto, se puede lograr un ingreso mínimo, por ejemplo, combinando los ingresos procedentes del empleo y las transferencias sociales.

Se debe tener en cuenta que la existencia de un nivel salarial determinado no garantiza por sí misma un nivel de vida mínimo, entre otras razones porque puede que en algunos hogares no haya ningún miembro asalariado. Además, algunos hogares pueden tener más hijos que otros o pueden tener necesidades especiales y, por lo tanto, requieren de ingresos más altos para cubrir dichas necesidades. En esas circunstancias, las transferencias sociales, como las garantías de ingresos mínimos, las prestaciones familiares, los subsidios de desempleo o las prestaciones por discapacidad, constituyen mecanismos

importantes para cerrar estas brechas y cubrir necesidades específicas.

Desgraciadamente, debido a la falta de acceso a protección social, miles de millones de personas en todo el mundo siguen dependiendo de los ingresos laborales como su única fuente de ingresos.

**Los salarios vitales no deben considerarse como el “destino final” en materia de salarios:** pagar un salario mínimo vital no debe ser el objetivo último de las políticas salariales, sino uno de sus objetivos clave. De hecho, pagar “solo” un salario vital que cubra las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias cuando los factores económicos permitirían pagar salarios más altos no estaría en consonancia con el principio establecido en la Declaración de Filadelfia de la OIT de “una justa distribución de los frutos del progreso”.

Cuando los factores económicos lo permitan, la negociación de salarios u otros mecanismos pueden dar lugar a salarios superiores al mínimo, a fin de garantizar un modelo inclusivo de crecimiento económico, la aparición y fortalecimiento de una clase media y la reducción de las desigualdades salariales. En varias ediciones del *Informe mundial sobre salarios* de la OIT se ha destacado cómo la negociación colectiva de los salarios puede asegurar que estos aumenten a la par que la productividad y contribuyan tanto al crecimiento económico como a una distribución más equitativa.

También hay muchos otros elementos de las políticas salariales que son esenciales para garantizar un trabajo decente para todos, como las medidas para promover la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, o las medidas de protección salarial que garantizan el pago predecible, puntual, completo y transparente de los salarios.

De cara al futuro, la OIT espera fortalecer su aporte a una mejor comprensión de los salarios vitales, en especial mediante la realización de investigaciones y el desarrollo de orientaciones metodológicas sobre el tema, y prestando asistencia a sus Estados miembros cuando estos la soliciten.



Mujeres recolectoras de té, caminan con cestas en la cabeza por los jardines de té, Assam, India © Panos, Abbie Trayler-Smith

18 Véase <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/final.pdf>



Una trabajadora en un centro de procesamiento de café en Uganda © Panos, Andrew Johnstone

**Datos de contacto**

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad  
E: [inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)