

La OIT llega a un acuerdo sobre salarios vitales: pragmatismo sin mañana

Eduardo Camin, Estrategia.la

Jueves 21 de marzo de 2024, puesto en línea por [Françoise Couëdel](#)

21 de marzo de 2024 - [Estrategia.la](#) - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha alcanzado un acuerdo sobre la cuestión de los salarios vitales. El Consejo de Administración abrió el camino a nuevos trabajos sobre la estimación y operacionalización de los salarios vitales, y sobre el compromiso con las iniciativas de salarios vitales. El acuerdo fue alcanzado durante una reunión de Expertos sobre políticas salariales en febrero, y ratificado por el Consejo el 13 de marzo.

Los expertos coincidieron en que los salarios decentes son fundamentales para el desarrollo económico y social y para avanzar en la justicia social, a la vez que desempeñan un papel esencial en la reducción de la pobreza y la desigualdad garantizando una vida decente y digna.

En realidad, ésta es una historia de larga data ya que 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, de 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 relativa a sus fines y objetivos, 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 de 2019— han reafirmado esos mandatos. Si bien la versión actual de la Constitución de la OIT no menciona cómo debe definirse, hasta 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”.

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. 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”.

Según los expertos, el concepto de salario vital se refiere «al nivel salarial necesario para permitir un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país y calculado para el trabajo realizado durante las horas normales de trabajo».

El acuerdo establece que la estimación de los salarios vitales debe seguir una serie de principios, entre ellos el uso de metodologías basadas en pruebas y datos sólidos, consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores, transparencia, disponibilidad pública y la consideración de los contextos regionales y locales y las realidades socioeconómicas y culturales.

Deben lograrse mediante procesos de fijación de salarios acordes con los principios de la OIT, lo que

incluye el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva y la capacitación de las instituciones de fijación de salarios.

El documento también recuerda que «las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos son los dos pilares de los procesos de fijación de salarios». «Los salarios vitales no deben seguir un enfoque único y deben reflejar las diferencias locales o regionales dentro de los países», señala el documento que esboza los detalles del acuerdo sobre salarios vitales, y añade que una estrategia sostenible para promover salarios vitales, «debe ir más allá del ámbito de los mecanismos de fijación de salarios por sí solos e incluir una consideración más amplia de factores».

A largo plazo se ha registrado una tendencia mundial positiva de los salarios medios. Sin embargo, millones de trabajadores de todo el mundo —tanto en la economía formal como en la informal— siguen recibiendo salarios muy bajos en comparación con el coste de la vida y viven en la pobreza. Estos trabajadores y sus familias no pueden permitirse una alimentación sana, una vivienda digna, atención médica o escolarización para sus hijos.

Iniciativas en materia de salarios vitales, extraña algebra

Como ocurre con muchos temas de sostenibilidad, el tema de los salarios vitales ha evolucionado durante la última década, pasando de ser un concepto radical y revolucionario para convertirse en un compromiso ampliamente aceptado por empresas de todos los sectores. Esto ha llevado a un aumento progresivo de los compromisos y acciones en materia de salarios vitales (tanto dentro como fuera de la cadena de suministro) y a un creciente interés en los resultados de dichas acciones.

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.

Por su parte, Fairtrade o Rainforest Alliance ofrecen sistemas de certificación que incluyen salarios vitales; la Iniciativa para el Comercio Sostenible (IDH) 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.

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, vivienda, salud, 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, 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 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 estos no pierdan relevancia.

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. 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. Por lo tanto, será necesario que las instituciones nacionales encargadas de la fijación de salarios, como las comisiones de salarios mínimos o los mecanismos de negociación colectiva, sean fortalecidas y potenciadas en el proceso.

Desde la creación de la OIT, ya existía el paradigma de las luchas obreras entre el capital y el trabajo, y sus permanentes intentos periódicos por conseguir una subida de salarios que son fenómenos inseparables del sistema de trabajo asalariado y que responden precisamente al hecho de que el trabajo se halla equiparado a las mercancías y, por tanto, — como bien identificaba Karl Marx — sometido a las leyes que regulan el movimiento general de los precios.

Muchos de los debates siguen alejados de la dialéctica y surgen del acercamiento metafísico, que es el que todavía domina la moderna filosofía y la ciencia capitalista. En la política de los organismos internacionales está reflejado en el famoso pragmatismo “si funciona debe ser correcto” y en el constante llamamiento a los hechos, pero siempre aislados.

Eduardo Camin es un periodista uruguayo residente en Ginebra, ex miembro de la Asociación de Corresponsales de Prensa de Naciones Unidas (ACANU) en Ginebra. Es analista asociado al Centro Latinoamericano de Análisis Estratégico (CLAE).

<https://estrategia.la/2024/03/21/la-oit-llega-a-un-acuerdo-sobre-salarios-vitales-pragmatismo-sin-manana/>.