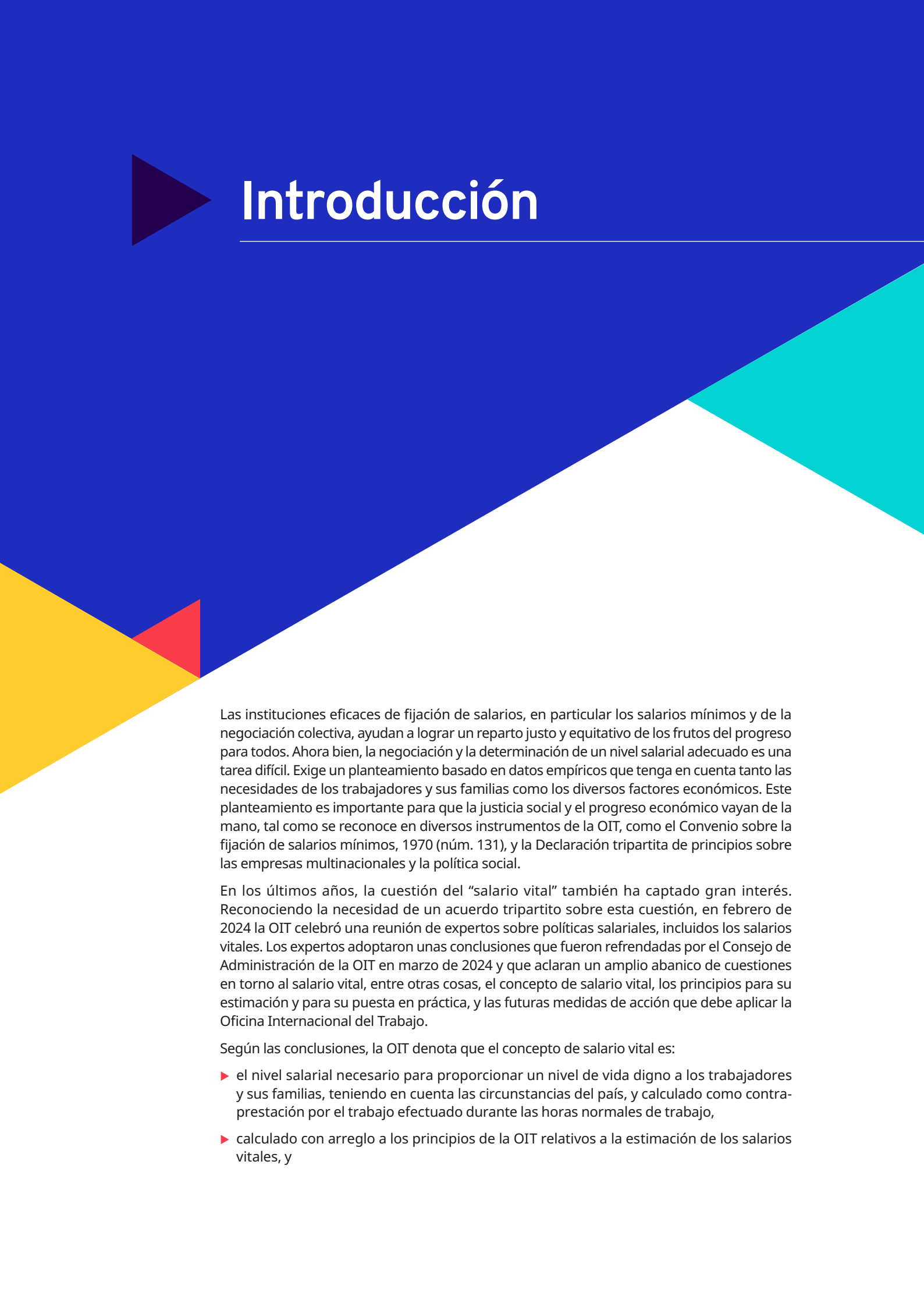




Organización
Internacional
del Trabajo

► Metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios, incluidos los salarios vitales





Introducción

Las instituciones eficaces de fijación de salarios, en particular los salarios mínimos y de la negociación colectiva, ayudan a lograr un reparto justo y equitativo de los frutos del progreso para todos. Ahora bien, la negociación y la determinación de un nivel salarial adecuado es una tarea difícil. Exige un planteamiento basado en datos empíricos que tenga en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los diversos factores económicos. Este planteamiento es importante para que la justicia social y el progreso económico vayan de la mano, tal como se reconoce en diversos instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

En los últimos años, la cuestión del “salario vital” también ha captado gran interés. Reconociendo la necesidad de un acuerdo tripartito sobre esta cuestión, en febrero de 2024 la OIT celebró una reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Los expertos adoptaron unas conclusiones que fueron refrendadas por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2024 y que aclaran un amplio abanico de cuestiones en torno al salario vital, entre otras cosas, el concepto de salario vital, los principios para su estimación y para su puesta en práctica, y las futuras medidas de acción que debe aplicar la Oficina Internacional del Trabajo.

Según las conclusiones, la OIT denota que el concepto de salario vital es:

- ▶ el nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país, y calculado como contraprestación por el trabajo efectuado durante las horas normales de trabajo,
- ▶ calculado con arreglo a los principios de la OIT relativos a la estimación de los salarios vitales, y

- que ha de alcanzarse mediante el proceso de fijación de salarios, de acuerdo con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios.

Todo el texto de las conclusiones se incluye en el anexo.

El presente documento ofrece una descripción detallada de una metodología que pueden utilizar los gobiernos y los interlocutores sociales para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias en países en circunstancias diferentes, en particular para el diálogo social sobre salarios y salarios vitales. Se trata de un documento técnico que ofrece orientación sobre cómo pueden utilizarse las encuestas de ingresos y gastos de los hogares –un tipo de encuesta ampliamente disponible, que realizan periódicamente las oficinas nacionales de estadística de muchos países– para calcular estas necesidades aplicando un planteamiento pluridimensional y teniendo en cuenta el costo de un nivel adecuado de alimentación, vivienda, atención de salud, educación y otras necesidades esenciales.

La metodología se formuló en el contexto de un proyecto de cooperación técnica financiado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos, e inicialmente se sometió a prueba en cuatro países piloto, Costa Rica (OIT 2021a), Etiopía (OIT 2021b), Indonesia (OIT 2021c) y Viet Nam (OIT 2021d), con el objetivo de mejorar la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para negociar y establecer niveles salariales adecuados. Fue revisada a fin de armonizarla con los principios de la OIT para la estimación del salario vital, en particular, respecto de la transparencia, la disponibilidad al público, el uso de métodos empíricos y datos sólidos, teniendo en cuenta los contextos regionales y locales y las realidades socioeconómicas y culturales.

Para lograr que los países hagan suya la metodología, las estimaciones del salario vital deben ser objeto de consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, quienes deben participar en su formulación. En tal sentido, la flexibilidad de esta metodología permite adaptarla, diálogo social mediante, al ámbito nacional en función de las necesidades y las circunstancias específicas del país.

La metodología se sustenta en la literatura existente y en los métodos disponibles¹. Con todo, el proceso de diseño responde al deseo de formular una metodología que no solo sea adaptable a las circunstancias específicas de cada país -propiciando así la adhesión de los países y el diálogo social interno- sino que sea aplicable incluso en caso de limitaciones de tiempo y de recursos utilizando los datos exhaustivos recogidos por las oficinas de estadística nacionales.

Aunque la metodología presentada en este documento puede utilizarse para estimar el nivel salarial necesario para que los trabajadores y sus familias puedan permitirse un nivel de vida digno, deben tenerse en cuenta algunas salvedades destacadas en las distintas secciones del informe, y cabe contemplar la posibilidad de ulteriores mejoras. Es imposible que un único método capte toda la complejidad y las diversas necesidades de cada uno de los hogares de los trabajadores. Además, dado que solo se ha probado en países de ingreso bajo e ingreso mediano, se deberá evaluar su pertinencia para los países desarrollados y prever posibles ajustes que la adapten para su uso en ellos.

Por último, cabe recordar que al poner en práctica los salarios vitales deben considerarse las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y también los factores económicos pertinentes. La presente metodología se centra únicamente en lo primero, y debería utilizarse juntamente con datos e información sobre factores económicos de interés. Al operacionalizarse los salarios vitales también deben abordarse las causas fundamentales de la mala remuneración, como la distribución no equitativa del valor, la baja productividad total de los factores, la informalidad y las deficiencias de las instituciones y de los sistemas de cumplimiento de la legislación.

El informe se divide en seis capítulos. El capítulo 1 plantea de forma sucinta el marco conceptual de la metodología y de sus supuestos subyacentes, mientras que los capítulos 2 a 5 explican pormenorizadamente cómo estimar el costo de un nivel de vida decoroso para cada una de las siguientes categorías de gasto: alimentación, vivienda, atención de salud y educación, y otros bienes y servicios esenciales. Por último, en el capítulo 6 se explica cómo agregar los resultados de los capítulos 2 a 5 para obtener estimaciones del salario vital derivadas de los supuestos asumidos en relación con el tamaño de la familia y el número de adultos que trabajan por hogar.

¹ Comenzando por Rowntree (1901), hasta el método del Banco Mundial para calcular los umbrales de pobreza nacionales, pasando por el trabajo realizado por Anker y Anker (2017) sobre la estimación de los salarios vitales.

► 1. Breve resumen de la metodología

Este capítulo comienza presentando un breve resumen del marco metodológico formulado para estimar el salario vital. En el procedimiento se utilizan las encuestas de ingresos y gastos de los hogares procedentes de las oficinas nacionales de estadística a fin de calcular por separado el costo de cuatro áreas, esto es, alimentación adecuada, vivienda digna, atención de salud y educación, y el de otras necesidades esenciales. Los pasos metodológicos detallados para estimar estas cuatro áreas se exponen en los capítulos 2 a 5. A continuación estos costos se suman para estimar el total de las necesidades de un tamaño familiar de referencia. Para ello se debe decidir qué tamaño familiar considerar, y si se utilizará la escala de equivalencia de adultos, aspectos que se examinan en la segunda sección del presente capítulo. La tercera sección de este capítulo examina los supuestos en relación con el número de adultos que trabajan en la familia, número que se utiliza para convertir el costo total de las necesidades en estimaciones del salario vital. La cuarta sección se centra en el tamaño de la muestra a elegir al estimar el salario vital. Por último, se explica cómo se armoniza la metodología con los principios de la OIT para la estimación de los salarios vitales según lo establecido en las conclusiones de la reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (véase el anexo).

Planteamiento pluridimensional que combina indicadores relativos e indicadores absolutos

La metodología de referencia –que está abierta a la adaptación de cada país en particular– establece un marco general para evaluar las necesidades de los trabajadores y de sus familias a través de un planteamiento pluridimensional que estima por separado el costo de vida para las cuatro áreas siguientes:

- a) **Gasto en alimentación:** Una dieta de bajo costo que proporcione una cantidad suficiente de calorías, proteínas y grasas, y que sea adecuada para la población destinataria en términos de composición. Esto se mide normativamente sobre la base de los niveles de calorías y nutrientes definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- b) **Gasto en vivienda:** Una vivienda básica, pero digna, de nivel aceptable. De conformidad con las recomendaciones del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), esto se mide normativamente conforme a los estándares nacionales e internacionales en materia de vivienda, que abarcan características tales como el espacio vital, la durabilidad, las instalaciones y el acceso a agua.
- c) **Gasto en atención de salud y educación:** Un nivel básico de gastos en atención de salud y educación, que se calcula como grupo aparte. A diferencia de las necesidades de alimentación y de vivienda, el costo de las necesidades en materia de salud y educación se estima utilizando un método relativo basado en la distribución nacional de los gastos en estas categorías.
- d) **Gasto en otros bienes y servicios esenciales:** Agrupamos juntos todos los demás componentes de los gastos (como la ropa y el transporte). Como en el caso de las necesidades de atención de salud y educación, el costo de otros bienes y servicios esenciales se estima utilizando un método relativo basado en la distribución nacional del gasto en la materia.

Esta metodología combina indicadores absolutos para la alimentación y la vivienda, con indicadores relativos para el costo de la atención de salud y la educación y de otros bienes y servicios esenciales, combinación que está en consonancia con la filosofía del Convenio núm. 131 de la OIT (véase el recuadro 1). En efecto, al combinar ambos planteamientos, el método tiene la ventaja de tomar en consideración tanto las realidades socioeconómicas del país como los niveles de vida de otros grupos sociales que no ganan un salario mínimo.

Recuadro 1. Una combinación de indicadores absolutos e indicadores relativos

Una consideración importante es si al estimar las categorías de gasto del costo de vida básico debería adoptarse un indicador absoluto (también conocido como “normativo”) o un indicador relativo. Los indicadores absolutos se definen utilizando criterios normativos. Esto significa que una cesta normativa de bienes y servicios considerada como norma mínima se define en términos de cantidad y calidad, para valorarla posteriormente a un precio de compra o de mercado a fin de definir el costo. En cambio, los indicadores relativos se definen como algún porcentaje –por ejemplo, el 60 por ciento– de la mediana de los ingresos o de los gastos del hogar. Esto significa que el valor de los indicadores relativos crece al aumentar la mediana del bienestar.

Los indicadores absolutos fueron adoptados por primera vez por Rowntree (1901) al tratar de calcular el umbral de pobreza, para lo cual entrevistó a casi el 20 por ciento de la población de York (Reino Unido). Rowntree calculó cuidadosamente la suma semanal mínima “necesaria para que las familias pudieran cubrir las necesidades de una vida saludable”. Estableció deliberadamente esa cuantía al nivel más bajo aconsejado por los expertos, para que “nadie pudiera pretender que la suma no era el límite de la pobreza real”. Se definió como pobres a las personas y los hogares cuyos ingresos estaban por debajo de ese nivel. Esto se conoce como pobreza absoluta.

Aunque esta metodología se utiliza para el cálculo del umbral de pobreza, hay países en los que también se utiliza –de manera similar o con variaciones– para definir el salario mínimo. Indonesia, por ejemplo, adoptó la definición de “*kebutuhan hidup layak*” (necesidades para una vida digna), que constituye en principio la cesta concertada y normativa de bienes y servicios para un trabajador que percibe el salario mínimo. En Viet Nam, el decreto gubernamental núm. 27/2018/ND-CP impuso un salario mínimo para que hubiera un “nivel de vida básico” para todos los trabajadores, en las cuatro regiones económicas principales.

Los indicadores relativos reflejan la idea de que la definición de necesidades básicas evoluciona a medida que las sociedades prosperan. En su sentido más amplio, una vida sin pobreza puede entenderse como la satisfacción de la necesidad de funcionar en una sociedad de una manera socialmente aceptable (Banco Mundial 2018). Tal como señaló Franklin D. Roosevelt¹, el salario de una vida digna debería estar por encima del mero nivel de subsistencia. Ahora bien, puede que no sea posible formular un método universal, ya que existen importantes diferencias socioeconómicas entre los países en términos de estructura de productividad, características demográficas e índices de urbanización. Por lo general, en las economías desarrolladas se prefieren los indicadores relativos. Por su parte, es posible que los países más pobres consideren conveniente aplicar como punto de partida un planteamiento más normativo, en tanto que en los países más ricos –donde la mayor parte de la población cubre los niveles mínimos absolutos– es posible que la pobreza tenga un significado más bien relativo.

Nuestra metodología de referencia combina elementos normativos (para la alimentación y la vivienda) con elementos relativos. Esto también coincide con la filosofía del Convenio núm. 131, que pone de relieve una combinación de elementos que deben considerarse en relación con las necesidades de los trabajadores y sus familias, en particular, el “costo de vida”, pero también los niveles de vida relativos de otros grupos sociales. Por lo tanto, parece más razonable adoptar una combinación de indicadores absolutos y relativos para crear una estimación dinámica de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

1 Me parece que ninguna empresa cuya existencia dependa de pagar a sus trabajadores un salario inferior al salario vital tiene derecho a seguir en este país. Cuando hablo de “empresa” me refiero al comercio en su conjunto y al conjunto de la industria; cuando hablo de “trabajadores” me refiero a todos los trabajadores, los de la clase de cuello blanco y los que llevan ropa de trabajo; y al referirme a “salario vital” estoy hablando de un nivel superior a un mero nivel de subsistencia. Estoy hablando de salarios propios de una vida digna” (Roosevelt, 1933).

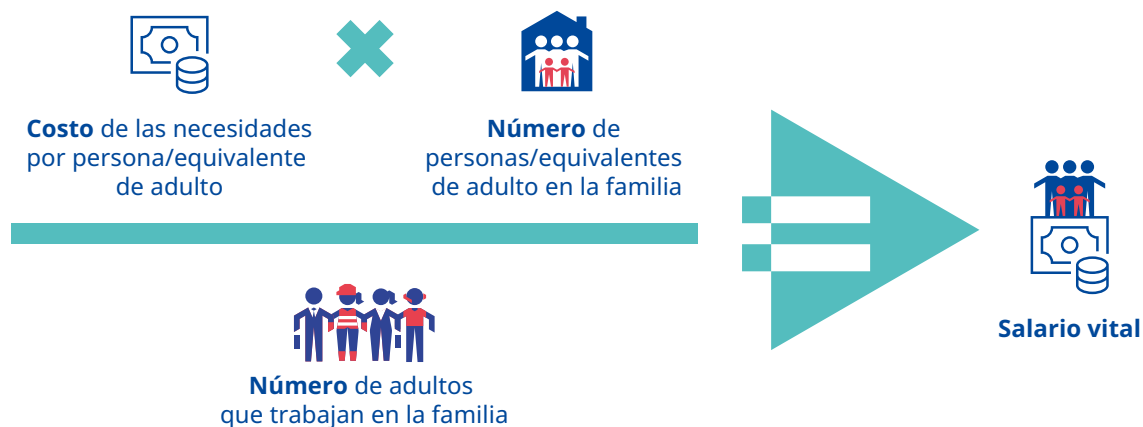
Los gráficos 1 y 2 ilustran el marco teórico de la metodología. En el gráfico 1 se aprecia que ésta se configura en torno a las cuatro áreas ya citadas de las necesidades de los trabajadores y sus familias. El primer paso consiste en estimar por separado el costo de una alimentación adecuada, una vivienda digna, la atención de salud y la educación, y de otras necesidades esenciales para una persona (o un equivalente de adulto). En segundo lugar, estos costos estimados por separado se suman para calcular el total de las necesidades de una persona (o un equivalente de adulto). Con el fin de convertir estas necesidades individuales en las necesidades de un trabajador y de su familia, se necesita un supuesto con respecto a la elección de un tamaño familiar de referencia (y del correspondiente número de equivalencia de adultos). En esta metodología de referencia, proponemos utilizar el tamaño familiar promedio en el país de que se trate, redondeado hasta el número superior más cercano, a fin de reflejar el posible tamaño familiar real. Ahora bien, tal como se examina en la siguiente sección, la decisión de qué tamaño familiar adoptar en última instancia puede quedar a criterio de la entidad tripartita interesada en aplicar un salario vital en su entorno particular. Por lo tanto, también pueden presentarse estimaciones basadas en escenarios de varios tamaños familiares, y el supuesto con respecto al tamaño familiar puede constituir uno de los elementos adaptables de la metodología.

► Gráfico 1. Marco conceptual de la metodología de referencia



Al utilizar una estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a fin de fortalecer la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para negociar y fijar niveles salariales adecuados, es esencial convertir el total de las necesidades de una familia en un nivel salarial suficiente para cubrirlas, el así denominado salario vital. Ahora bien, este paso requiere formular otro supuesto con respecto al número de adultos en la familia que trabajan a tiempo completo. Si dos salarios deberían ser suficientes para cubrir el total de las necesidades de una familia, el nivel salarial debería equivaler a la mitad del costo total de las necesidades. Sin embargo, si un salario debería bastar para cubrir dicho total, el mismo debería equivaler a las necesidades totales. Por consiguiente, tal como se indica en el gráfico 2, para convertir las necesidades totales de los trabajadores y sus familias en

► **Gráfico 2. Estimación del salario vital**



un salario vital, es esencial dividir las necesidades por el número de adultos que trabajan en la familia. En esta metodología de referencia, proponemos utilizar un parámetro normativo de 1,5 adultos que trabajan a tiempo completo para toda familia compuesta por más de una persona. Este supuesto se examina en la tercera sección del presente capítulo.

Tamaño familiar de referencia y equivalencia de adulto

Tal como se aprecia en el gráfico 2, el costo de vida estimado para un miembro de la familia se multiplica por un tamaño familiar de referencia. El tamaño y la composición de la familia son una consideración crucial al estimar el salario vital. ¿Deberíamos utilizar el tamaño promedio de los hogares según lo determinan las estadísticas nacionales? ¿O deberíamos utilizar el tamaño de los hogares que están en los niveles inferiores del mercado de trabajo? ¿O se dispone de otro hogar de referencia? Huelga subrayar la importancia de este aspecto, ya que el salario necesario para mantener una familia de cinco personas será evidentemente más alto que el salario necesario para mantener una familia de tres personas.

En la presente metodología de referencia, utilizamos el tamaño familiar nacional promedio redondeado hasta el número entero superior. No obstante, cabe señalar que los hogares más pobres suelen tener familias más grandes, y por consiguiente mayores necesidades. En última instancia, si bien es esencial proporcionar un tamaño familiar de referencia al estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, la decisión de qué tamaño familiar adoptar debería dejarse a criterio de la entidad tripartita interesada en aplicar un salario vital en su entorno específico. Por este motivo, en los estudios nacionales realizados en el marco de este proyecto, además del tamaño familiar de referencia seleccionado basado en el promedio nacional, facilitamos una estimación basada en varios escenarios de tamaño familiar. La utilización de diversos tamaños de los hogares arroja información útil para la fijación del salario mínimo. Tal vez haya que debatir el tamaño familiar de referencia más adecuado al entorno específico.

Otra cuestión concierne al uso de escalas de equivalencia de adulto. Dichas escalas se utilizan para tener en cuenta las economías de escala que surgen por el hecho de que varias personas vivan juntas (por ejemplo, una nevera tal vez sea suficiente incluso para una familia de cuatro), así como el hecho de que los menores tal vez tengan necesidades alimentarias inferiores a las de los adultos. Aquí se utilizan dos tipos de escalas de equivalencias:

- **Escalas de equivalencia para las necesidades alimentarias y calóricas.** Tal como se examina con más detenimiento en la sección sobre la estimación del gasto en alimentación, aquí se utilizan las recomendaciones de la FAO y la OMS sobre la ingesta calórica para convertir todas las necesidades calóricas del hogar en las de la “ingesta energética

de un varón equivalente de adulto” (por sus siglas en inglés, AEEI). Por ejemplo, si un varón adulto de entre 30 y 60 años de edad necesita 2 950 kilocalorías por día y una mujer de la misma edad necesita 2 400 kcal por día, las necesidades calóricas de la mujer corresponden a 0,81 AEEI (a saber, $2\,400/2\,950$) y las necesidades calóricas totales para una familia de este tipo son de 5 350 kcal por día, o 1,81 AEEI ($5\,350/2\,950$ kcal).

- **Escalas de equivalencia para el consumo total de los hogares**². Estas escalas, se utilizan en este estudio, entre otras cosas, para dividir y clasificar los hogares de un país en quintiles (o deciles) sobre la base de los gastos mensuales totales por equivalente de adulto, lo cual se calcula para cada hogar de la encuesta. En este caso, podemos utilizar ya sea una escala de equivalencia de adultos en el ámbito del país, según la formulación de la oficina nacional de estadísticas (si está disponible), o la escala de equivalencia de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (también conocida como la “escala de Oxford”)³, que normalmente asigna el valor 1 al cabeza del hogar, 0,7 a cada miembro adulto adicional, y 0,5 a cada niño.

Cabe señalar que el uso de escalas de equivalencia para el consumo de los hogares es algo polémico. El principal problema que se plantea es si en el consumo de los hogares existen realmente esas grandes economías de escala. Hay evidencias apreciables para ambas conclusiones acerca de la existencia o no de economías de escala. Según estudios recientes, aunque los niños consumen menos en alimentación, consumen más en bienes de otras categorías, como la educación, la atención de salud o la ropa. Por supuesto, las estimaciones de las necesidades de los trabajadores y sus familias son sensibles a la utilización de escalas de equivalencia (Ravallion 2015). Así pues, la utilización de diferentes equivalencias de adulto no es una panacea, sino más bien una decisión metodológica.

Dadas las repercusiones de utilizar escalas de equivalencia, en particular sobre cómo podrían afectar las estimaciones de las necesidades de los trabajadores y sus familias, nuestra metodología utiliza diferentes procedimientos para convertir las necesidades de un único miembro de la familia en las de toda la familia. Tal como se observa en el cuadro 1, las estimaciones de equivalencias de adulto utilizan las escalas de equivalencia de la OCDE y la AEEI mencionadas anteriormente para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias en las categorías de alimentación, vivienda, y otros bienes y servicios esenciales, para las cuales en general se supone y acepta la existencia de economías de escala. En cambio, las estimaciones per cápita se utilizan cuando no hay evidencias de economías de escala para una categoría de necesidades, como sucede en el caso de las necesidades de atención de salud y educación, ya que el acceso a ellas o a su consumo no puede compartirse entre diferentes miembros de la familia. Por consiguiente, cada miembro de la familia debería tener derecho a poder cubrir dignamente esas necesidades.

Cabe señalar además que la escala de equivalencia de la OCDE es particularmente importante para nuestra metodología, ya que se utiliza para clasificar los hogares en quintiles a partir de sus gastos mensuales totales por equivalente de adulto. Dicha clasificación nos permite seleccionar un quintil de referencia que pueda utilizarse para determinar la cesta de consumo básica y para cubrir dignamente las necesidades alimentarias. En este estudio, esta clasificación se utiliza también para proporcionar una estimación relativa de las necesidades en materia de atención de salud y educación, así como de otros bienes y servicios esenciales.

² Es importante diferenciar estas escalas, utilizadas para el análisis del gasto total de los hogares, de la AEEI antes citada, utilizada solamente para analizar las calorías.

³ Véase OCDE (n.d.).

► **Cuadro 1. Coeficientes utilizados para tener en cuenta el tamaño de los hogares**

Tipo de gasto	Coeficiente utilizado para tener en cuenta el tamaño de un hogar	Observaciones
Gasto total	Escala de equivalencia de adultos (OCDE)	Utilizada para crear quintiles
Alimentación	AEEI (FAO/OMS)	Se asumen economías de escala sobre la base de las necesidades de calorías
Vivienda	Escala de equivalencia de adultos (OCDE)	Se asumen economías de escala
Salud y educación	Medición per cápita	No se asumen economías de escala
Otros gastos esenciales	Escala de equivalencia de adultos (OCDE)	Se asumen economías de escala

Para cada país y región, la aplicación de escalas de equivalencia varía, ya que la composición de los hogares y la estructura demográfica varían. Al aplicar una escala de equivalencia determinada, se asocia un coeficiente con cada miembro de la familia; luego se suman los coeficientes a fin de obtener el total para el tamaño familiar en equivalentes de adulto. Por consiguiente, un número promedio de equivalentes de adulto se asocia con cada tamaño familiar, en función de la escala de equivalencia utilizada (OCDE o AEEI). En el cuadro 2 se aprecia que en Viet Nam el número promedio de equivalentes de adulto varía en función de la escala de equivalencias aplicada al tamaño y la composición de la familia. Estas cifras son diferentes en el cuadro 3, que presenta los resultados para Etiopía. En lo que respecta a los hogares compuestos por más de dos personas, el número de equivalentes de adulto es superior en Viet Nam que en Etiopía para un mismo tamaño familiar, posiblemente debido a que en Viet Nam hay más adultos por familia que en Etiopía. Los coeficientes de la escala de equivalencia asignados a los niños son más bajos que los asignados a los adultos.

► **Cuadro 2. Cifras equivalentes de adulto para los diferentes tamaños familiares, según los datos de la encuesta nacional de gastos de Viet Nam, 2018**

Tamaño familiar	1	2	3	4	5	6	7
Promedio AEEI	0,82	1,70	2,60	3,34	4,01	4,71	5,46
Equivalente de adulto promedio (según la escala de la OCDE)	1,00	1,68	2,29	2,83	3,45	4,07	4,69

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la *Encuesta de 2018 sobre el Nivel de Vida de los Hogares de Viet Nam* (Viet Nam, GSO 2018).

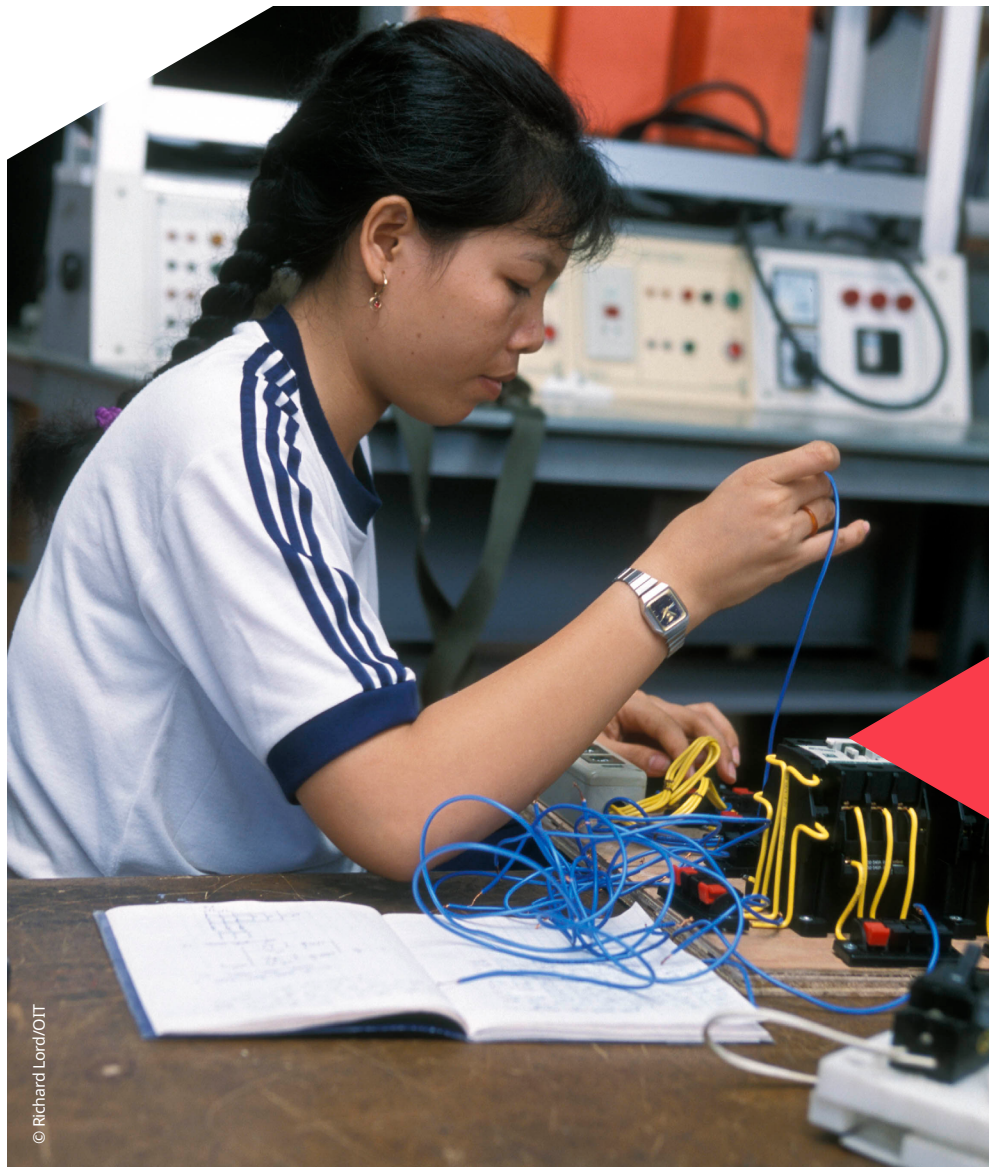
► **Cuadro 3. Cifras equivalentes de adulto para los diferentes tamaños familiares, según los datos de la encuesta nacional de gastos de Etiopía, 2018–2019**

Tamaño familiar	1	2	3	4	5	6	7
Promedio AEEI	0,90	1,74	2,41	3,10	3,86	4,60	5,34
Equivalente de adulto promedio (según la escala de la OCDE)	1,00	1,64	2,20	2,76	3,30	3,83	4,38

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la *Encuesta Socioeconómica de Etiopía 2018–2019* (Etiopía, CSSA 2019).

Número de adultos que trabajan a tiempo completo

A efectos de estimar el salario necesario para que los trabajadores y sus familias gocen de un nivel de vida digno, es esencial definir el supuesto de cuántas personas perciben un salario y/o ingreso en la familia considerada. A diferencia del tamaño familiar, el número de trabajadores a tiempo completo tiene un efecto reductor en el nivel del salario vital. Para determinar dicho salario, se divide el costo total de las necesidades de los trabajadores y sus familias por el número de adultos que trabajan a tiempo completo. Sin embargo, al igual que en el caso del tamaño familiar, el número de adultos que trabajan a tiempo completo que se supone hay en la familia de referencia está sujeto a una decisión metodológica. En general, esta elección depende de la decisión acerca de qué constituye el indicador más idóneo del número de adultos que trabajan a tiempo completo, a fin de utilizarlo como denominador en el cálculo. ¿Deberíamos suponer que en la familia solo hay un adulto que trabaja a tiempo completo? ¿O tal vez dos adultos que trabajan a tiempo completo? ¿Deberíamos utilizar el número observado de adultos en el hogar que trabaja a tiempo completo? ¿O en su lugar un número fijo de adultos que trabajan a tiempo completo establecido normativamente entre 1 y 2? A los fines de la presente metodología de referencia, elegimos la última opción y proponemos un número fijo de adultos que trabajan a tiempo completo, establecido en 1,5 individuos para toda familia formada por más de una persona.



Según un análisis empírico basado en los cuatro países piloto comprendidos en el presente documento, sería razonable suponer que hay 1,5 trabajadores a tiempo completo por familia. Para evaluar la validez de este supuesto, se calculó el número promedio de trabajadores a tiempo completo en el tamaño familiar de referencia de cada país piloto. Con objeto de reflejar la realidad de las familias que podrían verse afectadas por las políticas salariales, decidimos limitar nuestro análisis a los hogares que tenían al menos un asalariado. Tal como se aprecia en el cuadro 4, el número de adultos que trabajan a tiempo completo (incluidos los trabajadores por cuenta propia y los asalariados) en esos hogares varía significativamente, de 1,34 en Etiopía a 1,95 en Viet Nam. El promedio de los cuatro países es 1,57, cifra relativamente próxima a nuestro supuesto de 1,5 adultos por familia que trabajan a tiempo completo.

Cabe señalar también que, en algunos casos, estas estimaciones reflejan diferencias en la composición de los hogares. Por ejemplo, en Viet Nam observamos que el número relativamente elevado de adultos que trabajan refleja que en muchos hogares compuestos por cuatro miembros hay más de dos adultos que trabajan. Sin embargo, en Viet Nam, al estimar el mismo número con tan solo aquellos hogares que están compuestos de dos adultos y dos niños, el número promedio de adultos que trabajan a tiempo completo es 1,69. Si bien este número sigue siendo más alto, parece aproximarse más a nuestro supuesto de 1,5 adultos que trabajan a tiempo completo.

► **Cuadro 4. Número promedio de adultos que trabajan a tiempo completo en hogares que incluyen al menos una persona asalariada**

	Número promedio nacional de adultos que trabajan a tiempo completo en hogares con al menos una persona asalariada	Tamaño familiar de referencia
Etiopía (2018/2019)	1,34	5
Viet Nam (2018)	1,95	4
Indonesia (2018)	1,62	4
Costa Rica (2018)	1,36	3
Promedio	1,57	–

Nota: La estimación del número de adultos que trabajan a tiempo completo incluye tanto a los trabajadores por cuenta propia como a los asalariados. El tamaño familiar de referencia se refiere al tamaño familiar promedio nacional, redondeado hasta el número entero superior.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la *Encuesta de 2018 sobre el Nivel de Vida de los Hogares de Viet Nam* (Viet Nam, GSO 2018), la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de Costa Rica de 2018* (Costa Rica, INEC 2013 y 2018), la *Encuesta Socioeconómica de Etiopía 2018–2019* (Etiopía, CSSA 2019) y la *Encuesta Nacional Socioeconómica de Indonesia 2018* (Indonesia, Statistics Indonesia 2018).

Para resumir, si bien la decisión de utilizar 1,5 adultos por familia que trabajan a tiempo completo puede parecer en cierto grado subjetiva, también tiene una serie de ventajas. En primer lugar, permite utilizar un número que oscila siempre entre uno y dos adultos que trabajan, un supuesto que parece realista. En segundo lugar, parece también corresponderse con las realidades empíricas de las familias de referencia observadas en los países piloto. Por último, simplifica el cálculo y evita que se dependa de la estimación del número de adultos que trabajan a tiempo completo, que en algunos casos podría ser difícil de evaluar a través de las encuestas de ingresos y gastos. A diferencia de las encuestas de población activa, que están concebidas para arrojar datos sobre el mercado de trabajo, las encuestas de ingresos y gastos de los hogares no están concebidas estrictamente con ese fin, por lo que puede ser difícil precisar indicadores del mercado de trabajo con un alto grado de certidumbre. Sin embargo, en los estudios nacionales, además de los resultados basados en el supuesto de 1,5 adultos que trabajan por familia, también incluimos valores extremos, concretamente,

un adulto que trabaja y dos adultos que trabajan, a fin de proporcionar toda la gama de estimaciones del salario vital pertinentes para la fijación del salario mínimo.

¿Reducir la muestra?

Hasta aquí, el análisis examina todos los hogares de un país determinado. Ahora bien, en lugar de ello, podría analizarse una subsección de la población activa, como las familias con al menos un asalariado.

Al plantearse estimar un salario vital de referencia para los mecanismos de fijación del salario mínimo, parece legítimo considerar si la población de la muestra debería limitarse a aquellos hogares que comprenden al menos un asalariado, dado que constituyen los beneficiarios potenciales de toda política de salario mínimo. No obstante, en la presente metodología de referencia recomendamos utilizar todos los hogares, con independencia de que tengan un asalariado, o no. Esta recomendación se basa en una serie de consideraciones teóricas y prácticas. En primer lugar, creemos que el concepto de las necesidades de los trabajadores y sus familias no debería depender de la situación en el mercado de trabajo de los miembros que componen la familia, y que, como se menciona en el Convenio núm. 131 de la OIT, sus necesidades deberían reflejar el nivel de vida relativo de otros grupos sociales. En segundo lugar, en algunos países en desarrollo los asalariados representan un porcentaje muy bajo de la población empleada. Por consiguiente, limitar la muestra a los hogares que tienen al menos un asalariado podría conducir a la exclusión de una gran mayoría de la población, y dar lugar a un sesgo debido a la muestra pequeña. Por ejemplo, según la Encuesta Nacional de Población Activa de 2013 de Etiopía, los asalariados solo representan el 10 por ciento del empleo total, y el 90 por ciento restante de la población empleada son trabajadores por cuenta propia, empleadores o trabajadores familiares no remunerados. En ese contexto, limitar la muestra a tan solo aquellos hogares que comprenden al menos un asalariado crearía un sesgo; además, los resultados no serían representativos de las necesidades de los trabajadores y sus familias para la gran mayoría de la población. En tercer lugar, otra consideración práctica es que la metodología depende de la utilización de las encuestas de ingresos y gastos de los hogares, en las que, tal como se ha mencionado anteriormente, podría ser difícil precisar a los asalariados con un grado de certidumbre alto.

En relación con las consideraciones regionales, habida cuenta de que la presente metodología pretende fortalecer la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para negociar y establecer un salario mínimo adecuado, si en un país determinado se fijan diferentes salarios mínimos de diferente cuantía en función de la región geográfica de que se trate, recomendamos que la metodología se aplique por separado para cada zona geográfica. Si bien algunos países solo tienen el salario mínimo nacional que se aplica a todos los asalariados del país, en otros países hay salarios mínimos de distintas cuantías en función del sector de actividad económica, ocupación, edad del asalariado o región geográfica. Por ejemplo, en Viet Nam, el salario mínimo varía según cuatro zonas geográficas. El salario mínimo más alto corresponde a la región 1, que comprende Hanói y Ciudad Ho Chi Minh, mientras que el salario mínimo más bajo corresponde a la región 4. Por consiguiente, en Viet Nam aplicamos el método de cálculo del salario vital en el país en su conjunto, y también por separado para cada una de las cuatro zonas de salario mínimo. Esto permite comparar las necesidades de los trabajadores y sus familias con los respectivos niveles de salario mínimo. Por su parte, en Indonesia, no existe un umbral mínimo para el salario mínimo nacional, y la fijación de dichos salarios está descentralizada, permitiendo el establecimiento del salario mínimo por provincia y distrito (OIT 2020). Así pues, las estimaciones del salario vital se realizaron por separado para cada provincia. Debido al gran número de divisiones y subdivisiones regionales y locales en este país, en nuestras estimaciones solo se tuvieron en cuenta los grandes grupos regionales, que proporcionan información de ámbito provincial para ser comparadas con los niveles nacionales del salario mínimo.

Elementos de correspondencia entre la metodología y los principios de la OIT para la estimación de los salarios vitales

En el párrafo 8 de las conclusiones de la reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, adoptadas por el Consejo de Administración en 2024 se prevé un listado de 10 principios por los que toda metodología para la estimación de salarios vitales debería regirse. En esta sección se examina la forma en que la presente metodología concuerda con dichos principios:

1. **"Estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante metodologías basadas en los datos."** La presente metodología expone un marco general para evaluar las necesidades de los trabajadores y sus familias mediante un planteamiento basado en datos empíricos, que estima por separado el costo de una alimentación adecuada, una vivienda digna, la atención de salud y la educación, y otras necesidades esenciales, a partir de datos recogidos en el país por la correspondiente oficina nacional de estadística.
2. **"Consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre las estimaciones del salario vital y participación de los interlocutores sociales en todo su desarrollo, con miras a garantizar la adhesión nacional y/o local."** La flexibilidad de la metodología permite la celebración de consultas trascendentes en el ámbito nacional. En cada uno de los países en los que fue ejecutada, la metodología y los resultados fueron sometidos a consideración de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en las reuniones tripartitas se vieron enriquecidas por observaciones y sugerencias del gobierno y de los interlocutores sociales.
3. **"Transparencia, incluidos los detalles relativos a las fuentes de datos y los métodos de procesamiento, que deben ser claros, completos y reproducibles."** El presente documento ofrece una guía transparente y detallada que los investigadores pueden utilizar para estimar los salarios vitales a partir de datos recabados en las encuestas de ingresos y gastos de los hogares, tomando en consideración las diferentes circunstancias de cada país.
4. **"Solidez de los datos en términos de representatividad y transparencia de los métodos de recopilación."** La metodología utiliza los datos más robustos disponibles en el ámbito de los países, ya que se basa en las encuestas de ingresos y gastos de los hogares realizadas y publicadas por las oficinas nacionales de estadística. Estas encuestas son representativas de los países, y, en principio, son una fuente de datos fiable y a menudo a disposición del público.
5. **"Disponibilidad pública oportuna de las estimaciones, los datos y las metodologías."** La OIT recomienda que al estimar los salarios vitales utilizando su método, se publiquen con presteza todos los informes en los que se expongan las estimaciones obtenidas, así como los datos y métodos utilizados. Por ejemplo, en 2021 se publicaron y difundieron cuatro informes de país separados en los que se describía pormenorizadamente la ejecución del método de la OIT en países seleccionados.
6. **"Indicación de si las estimaciones son brutas o netas, a saber, si se incluyen o no elementos como las cotizaciones a la seguridad social."** En principio, la metodología de la OIT toma en consideración los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social en el costo de otros bienes y servicios esenciales. Por lo tanto, en principio, la metodología de la OIT puede arrojar estimaciones del salario vital bruto. Ahora bien, es posible que haya encuestas de gastos e ingresos de los hogares que no reflejen estos gastos adecuadamente. En estos casos, los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social deben agregarse mediante un ajuste posestimación, tal como se aborda en el capítulo 6.

7. **"Ajustes periódicos para tener en cuenta los cambios experimentados por el costo de la vida y las pautas de consumo."** Las oficinas nacionales de estadística suelen realizar periódicamente la encuesta de ingresos y gastos de los hogares, lo cual ofrece la posibilidad de actualizar las estimaciones de los salarios vitales en consonancia. Sin embargo, esas encuestas no suelen realizarse anualmente. Para los años entre encuestas, pueden utilizarse los índices de precios a fin de ajustar las estimaciones en función de la variación del costo de vida, tal como se indica en el capítulo 6.
8. **"Control de calidad, que incluya un examen técnico sólido, la validación y una revisión periódica para introducir mejoras continuas."** Para lograr un control de calidad y un examen técnico firmes, la metodología se benefició de los conocimientos especializados de diversos especialistas en salarios, expertos técnicos y partes interesadas activas en el tema del salario vital. Para que haya una mejora permanente, deben realizarse revisiones periódicas, entre otras cosas, mediante la elaboración de notas técnicas destinadas a analizar y aclarar cuestiones metodológicas específicas.
9. **"Promoción de la igualdad de género y la no discriminación."** La metodología prevé la estimación de salarios vitales no discriminatorios –pues el cálculo de un salario vital es el mismo para un hombre que para una mujer– y promueve la igualdad de género en la remuneración. Con todo, se acometerán ulteriores trabajos a fin de comprender plenamente las repercusiones de género de la metodología. En particular, la OIT procurará detectar posibles sesgos de género involuntarios en las diferentes partes de la metodología, como por ejemplo, en las estimaciones de las necesidades (en especial en lo atinente al trabajo de cuidados) y en los supuestos relativos al número de trabajadores en el hogar.
10. **"Consideración del contexto regional o local y de las realidades socioeconómicas y culturales."** La metodología utiliza datos nacionalmente representativos elaborados por las oficinas nacionales de estadística, que reflejan con precisión los patrones nacionales y regionales de las preferencias y del consumo. El uso de estos datos permite aplicarla en los ámbitos nacional y regional. Ahora bien, el nivel de desagregación depende del número de observaciones, que debe ser lo suficientemente elevado para que las estimaciones sean fiables.

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.



Ministerio Federal de
Cooperación Económica
y Desarrollo



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

