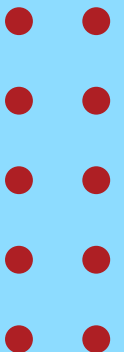




Salario Vital: una contribución a su estimación empírica para Chile



Salario Vital: una contribución a su estimación empírica para Chile

Omar Aguilar Novoa¹

Resumen

El artículo aborda la noción de salario vital como un concepto más adecuado que el de salario mínimo para garantizar justicia y dignidad laboral. Basado en el enfoque de Amartya Sen y en movimientos sociales recientes, el salario vital se define como una retribución que permite satisfacer no solo necesidades básicas, sino también promover una calidad de vida digna. Se explora su aplicación a Chile mediante una estimación en base a la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) 2021-2022 sobre la estructura del gasto de los hogares. A partir de esto, se calcula un salario vital diferenciado por tipo de hogar, mostrando que los salarios mínimos actuales no alcanzan para cubrir niveles de vida aceptables. El análisis evidencia la necesidad de políticas públicas orientadas hacia un salario vital que supere el umbral de subsistencia y promueva la equidad social.

Palabras clave

Salario vital – Salario mínimo – justicia salarial – calidad de vida – trabajo decente – Chile

1. Introducción

El salario, como pago al trabajador por parte del empleador por su contribución al proceso productivo, es una forma económica que, si bien se conocía ya desde el surgimiento de las primeras civilizaciones, adquirió centralidad con la consolidación de la moderna sociedad capitalista. En efecto, hoy la mayor parte de quienes viven de su trabajo perciben por ello un salario, es decir, una remuneración que la propia legislación reconoce y regula a través de diversos instrumentos, especialmente el Código del Trabajo.

Si bien se supone que el salario que percibe un trabajador se corresponde con la contribución que hace al proceso de producción, muchos trabajadores reciben por concepto de salario un monto mínimo que la ley establece para cautelar que toda persona que trabaja para otra lo haga a partir de ciertas condiciones que aseguren al menos que la persona será retribuida con un mínimo necesario para su subsistencia. Si bien las primeras legislaciones que buscaban regular ese nivel mínimo salarial datan de comienzos del siglo XIX, en la mayoría de los países, incluido el nuestro, esta legislación se introdujo en el siglo XX y desde las primeras décadas del siglo pasado la OIT promovió entre los Estados el establecimiento de salarios mínimos que permitieran cautelar que los trabajadores no recibieran remuneraciones insuficientes para poder subsistir. Desde el convenio número 26, de 1928, hasta el convenio 131, de 1970, se avanzó en metodologías y criterios que salvaguardaran ese nivel mínimo de subsistencia con el que los trabajadores debían ser retribuidos.

Sin embargo, y como su nombre lo indica, el salario mínimo solamente establece criterios para asegurar que los empleadores paguen a sus trabajadores a lo menos un cierto nivel de remuneraciones, el que presenta enormes diferencias entre los diversos países. En ese sentido, si bien la legislación sobre salario mínimo ha sido un avance en la protección a los trabajadores, actualmente dista de ser el parámetro más idóneo para evaluar lo que constituye un salario adecuado o justo para quienes viven de su trabajo, puesto que un nivel mínimo no es lo mismo que un nivel adecuado o satisfactorio desde el punto de vista de las necesidades que tienen las personas.

¹ Sociólogo, Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Es por ello que, desde hace algunas décadas, especialmente a partir de inicios de este siglo, ha surgido con mucha fuerza un movimiento social que reivindica el derecho de los trabajadores a recibir un salario que responda a criterios de justicia, y que permita vincular el salario con la vida de los trabajadores y no sólo con aquel nivel mínimo que se ha expresado hasta aquí con el denominado salario mínimo legal. Dicho salario se llama salario vital y será el tema de este artículo.

Revisaremos algunos de los fundamentos conceptuales que hay tras la idea de salario vital, así como los desafíos metodológicos que conlleva su medición. Con base en una serie de supuestos, exploraremos una propuesta empírica preliminar para su cálculo en nuestro país en orden a contribuir a una discusión que creemos necesaria sobre cómo avanzar en justicia salarial hacia el establecimiento de un salario vital para los trabajadores.

2. Fundamentos conceptuales

¿Por qué hoy en día adquiere mayor fuerza la idea de un salario vital en lugar de un salario mínimo? ¿No se trata, en ambos casos, de garantizar condiciones necesarias para que los trabajadores puedan recibir como retribución por su trabajo lo que les corresponde en términos de algún criterio de justicia? Precisamente, la diferencia entre ambas nociones es que el salario mínimo, como su propio nombre lo evidencia, establece que el pago por la fuerza de trabajo no podría ser inferior a un cierto nivel salarial bajo el cual el trabajador se encontraría imposibilitado de poder asegurar mínimamente su subsistencia (Reburn et al. (2018). Sin embargo, esta noción de salario tiene dos problemas fundamentales.

En primer lugar, los criterios a partir de los cuales se determina ese mínimo no responden únicamente a la necesidad de asegurar un nivel salarial que satisfaga las necesidades de los trabajadores, sino que debe determinarse sin que produzca efectos económicos negativos, como inflación o desempleo, debido a que a los empleadores les significaría un salario muy alto y sus costos laborales serían mayores a los precios a los que podrían vender sus bienes o servicios.

En segundo lugar, si bien el salario mínimo se ha concebido como una forma de proteger a los trabajadores más pobres o vulnerables, la verdad es que la evidencia muestra que muchas veces ese nivel mínimo queda por debajo del umbral de superación de la pobreza (Sherk, 2018; Fundación Sol, 2018, 2023). Esto quiere decir que en muchos países el salario mínimo ni siquiera alcanza para que las personas puedan superar el umbral de la pobreza. En consecuencia, a medida que una sociedad avanza y crece, es claro que contentarse con la idea de un salario mínimo como forma de promover un mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores desde las instituciones políticas y económicas es insuficiente.

Por estas razones es que diversos investigadores han venido planteando la necesidad de avanzar hacia el establecimiento de un salario vital, más que de un salario mínimo. Esto es, un salario que permita a los trabajadores alcanzar un nivel no simplemente mínimo, sino que suficiente en términos de que asegure la satisfacción del conjunto de necesidades de las personas, de acuerdo con las diversas realidades de éstas y según un criterio normativo o de justicia que se expresa, generalmente, en la idea de un trabajo decente.

En este sentido, la idea de salario vital no es del todo nueva por cuanto ha estado planteada como idea por diversos líderes espirituales y políticos. Así, desde el economista Adam Smith hasta el Papa León XIII habrían planteado la idea de un salario vital (Anker and Anker, 2017). Y ya en pleno siglo XX, líderes como Franklin Delano Roosevelt, también distinguieron entre un salario con el que poder alcanzar un nivel de vida mínimo, y un salario digno, que implica no solamente lo mínimamente necesario, sino un salario con el que alcanzar una vida digna (Anker, 2006). De este modo, hay quienes sostienen que la idea de salario vital ha formado parte de las orientaciones en materia de política pública a lo largo del siglo XX, como es el caso de la política estadounidense y que, inclusive, ha formado parte del discurso de economistas y filósofos desde hace varios siglos (Stabile, 2008, 2016 y 2018).

No obstante que puede tratarse de una idea que viene desde hace muchísimo tiempo, ha sido durante las últimas dos décadas que ha cobrado especial atención pues se ha expresado en varios movimientos sociales vinculados al mundo del trabajo, así como en los proyectos de diversas organizaciones no gubernamentales en distintos países (Dobbins & Prowse, 2022). La idea del salario vital, como hemos dicho, se fundamenta en la convicción de que hay consideraciones éticas fundamentales en el hecho de retribuir a los trabajadores por su trabajo y que ello implica asumir una perspectiva de derecho, fundamentalmente de los derechos humanos, ante la cuestión de cuánto y cómo habrían de ser retribuidos los trabajadores por su contribución a una sociedad. Se trataría, en definitiva, de una mirada que rompe con el economicismo predominante en la forma en que se ha abordado la discusión sobre el salario, y que avanza hacia una comprensión más humanista sobre este: lo que define al salario vital no es la idea de subsistencia, implícita en la noción de salario mínimo, sino la idea de calidad de vida laboral o lo que, desde la perspectiva de la OIT, se ha denominado también trabajo decente (OIT, 2014).

En Chile, luego de lo sucedido en octubre de 2019 y con ocasión de los procesos constituyentes que hemos vivido, la idea de dignidad ha pasado también a la discusión pública como uno de los principios a partir de los cuales debemos organizar nuestra convivencia. Por ello hay quienes han señalado que “El ‘Salario Vital’ (...) se refiere al ingreso básico indispensable para satisfacer los gastos fundamentales como alimentación, vivienda, salud, educación y otros elementos esenciales para llevar una vida digna.” (Vera, 2024)

De este modo, el concepto de salario vital encuentra su sentido en la idea de una vida digna, de una vida decente y no meramente de una vida de subsistencia. Por lo mismo, considera el conjunto de aspectos que involucra la vida en sociedad, tanto la satisfacción de las necesidades más básicas, como la participación de la persona en actividades recreativas. Una manera fácil de entenderlo es pensar el salario vital como un estándar que le permite a la persona no solamente cubrir sus necesidades básicas y derivadas, sino también poder proyectarse en términos de sus capacidades humanas.

El marco conceptual que hay tras la idea de salario vital se nutre de lo planteado por Amartya Sen y que ha servido, entre otras cosas, para dar sustento teórico a la noción de desarrollo humano que utiliza Naciones Unidas. Sen planteó la idea de que las capacidades humanas implican el ejercicio de la libertad que las personas han de tener para hacer aquello que les resulte valioso (Sen & Hawthorn, 1989). En consecuencia, se ha propuesto una definición del salario vital que sostiene que es “un modo de garantizar un recurso que, en principio, permite adoptar y desarrollar funcionamientos que se consideran valiosos.” (Carr et al., 2016, p. 4). De esta manera, la idea de salario vital “debería como mínimo permitir una transformación cualitativa en el comportamiento organizacional al propiciar la realización de metas y aspiraciones preciadas por los individuos” (Carr et al., 2016, p. 4).

3. Metodología

Aunque ya vimos que hay un relativo consenso sobre lo que lo diferenciaría el salario vital del salario mínimo, no ocurre lo mismo respecto de cómo estimar empíricamente el salario vital. No obstante, se han sugerido variadas metodologías que han sido analizadas y criticadas por algunos de los investigadores que más alcance han tenido en el campo de la investigación sobre este tema (Anker 2011). Uno de los problemas que ha impedido avanzar hacia una medida estandarizada del salario vital es la dificultad de operacionalizar nociones como decencia o dignidad, que resultan especialmente complejas de traducir en operaciones simples de medida, así como la disponibilidad de información pertinente que no siempre es fácil de obtener.

Hay cierto acuerdo en que un salario vital debe estar reconocido por la comunidad internacional; que debe ser suficiente para alcanzar un nivel de vida decente; que debe alcanzar para cubrir las necesidades de una familia o un hogar; que debe

considerar estándares normativos en materia de nutrición, salud, vivienda y educación, entre otros elementos. Así, lo que las diversas metodologías que se han propuesto para medir el salario vital suelen considerar es la información sobre la estructura o composición de los hogares, la estructura del gasto de los hogares, el costo de bienes y servicios desagregados por grupos o categorías, la composición de los ingresos del hogar, el número de perceptores de ingresos del trabajo por hogar, los tipos de jornada laboral de quienes aportan con ingresos al hogar, la estructura impositiva a la que están sujetos los contribuyentes, entre otros factores y variables (Anker 2011). Como algunos de estos factores o determinantes del salario vital presentan muchas variaciones dentro de un país, e inclusive dentro de una misma unidad territorial o geográfica, se hace más difícil ofrecer una única medida.

A este respecto, hay una propuesta de estimación que se conoce como metodología Anker, en referencia a sus creadores, que es la que suele ser más utilizada por los investigadores (Anker and Anker, 2017), y consiste en los siguientes pasos:

1. Estimación del costo de un estilo de vida básico pero decente de un hogar o de un grupo familiar. Para esto se debe estimar el costo de este estilo de vida a partir de tres agrupaciones de gasto: alimentos, vivienda y otros que resulten esenciales, dependiendo de la realidad de cada país. Por ejemplo, para Chile podría tratarse de gastos en educación y/o en salud. Adicionalmente, se debería incluir un margen para emergencias, o ahorro, como lo habían planteado también otros autores (Shelburne, 1999).
2. A partir del costo de un estilo de vida básico pero decente, se calcula el salario vital neto. Para esto se ha de considerar el número de miembros del hogar que son perceptores de ingresos del trabajo y el porcentaje de los ingresos del trabajo en los ingresos monetarios totales del hogar, que suelen ser menores dependiendo de una serie de variables, como la participación laboral por sexo, la tasa de desempleo, la tasa de empleo parcial, etc.²
3. Para pasar del salario vital neto al salario vital bruto, se deben considerar los descuentos salariales, el impuesto a la renta y otros, que deben ser sumados a la estimación del salario vital neto calculado de acuerdo con lo indicado en el punto 2.
4. Con los datos anteriores se puede llegar a comparar el nivel de un salario vital con los niveles salariales o de remuneración existentes en un determinado sector, región o país, de modo de calcular cuántos trabajadores se encuentran cubiertos por este nivel salarial considerado digno (Anker and Anker, 2017)

Estos pasos pueden resumirse en la siguiente fórmula:

$$SVN = \frac{(a * b)}{c}$$

Donde SVN corresponde al salario vital neto estimado; “a” representa el costo de un nivel de vida digno; “b” representa el porcentaje de los ingresos por trabajo en los ingresos del hogar y “c” representa el promedio de perceptores de ingresos del trabajo por hogar.

Para estimar el salario vital para Chile, recurriremos a datos provenientes de la Encuesta de Presupuestos Familiares en su última versión, correspondiente a la versión IX de 2021-2022, que nos entrega información del gasto de los hogares, con lo que podemos estimar un nivel de vida considerado básico, pero decente, y nos permite también diferenciar a estos últimos en función de algunas variables sociodemográficas y socioeconómicas. Para efectos de aproximarnos a la noción de salario vital, el gasto de los hogares lo calcularemos para aquellos hogares que, según la EPF, habitan en viviendas

² El ingreso monetario de los hogares se compone de diversas fuentes o partidas de ingresos, una de las cuales corresponde a los ingresos del trabajo (tanto dependiente como independiente). Las demás corresponden a ingresos por jubilaciones, por rentas o ahorros, por transferencias del Estado o subsidios monetarios, entre otros, lo que explica la diferencia.

clasificadas de nivel socioeconómico medio³ y que están conformados por al menos un miembro del hogar ocupado como asalariado privado.

Aunque no se trate de una estimación a partir de criterios normativos, sino empíricos, creemos que con ello podemos identificar un nivel de vida suficientemente apto para nuestro país y en el que al menos uno de sus miembros vive de un salario pagado por el sector privado, que es el actor al que los movimientos por un salario vital buscan presionar para que remunere más allá de lo mínimo y permita satisfacer un nivel de vida medio.

4. Un ejercicio empírico para Chile

En Chile ha habido también interés en discutir el salario desde una perspectiva más amplia que la de la mera subsistencia. El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) lo ha planteado con mucha claridad en varias entrevistas que ha dado al respecto. Por ejemplo, con ocasión de la conmemoración del Día Internacional del Trabajo el 1 de mayo de este año, sostenía que era necesario que el país contara "con un salario vital que vaya más allá de lo suficiente y de lo mínimo" (Acuña, 2024). A su vez, en el acto de la CUT con ocasión de la entrada en vigor del salario mínimo de \$500.000, el 1 de julio de 2024, el presidente de la central sindical sostuvo que "tenemos que dejar de hablar de salario mínimo y comenzar a hablar de salario vital como política pública." (CUT, 2024).

Desde el campo académico, también ha habido voces que han planteado la necesidad de pasar de lo mínimo a lo suficiente (Vera, 2024), de modo que, para contribuir a este debate, proponemos un sencillo ejercicio que permita aproximarse empíricamente a lo que se podría entender por salario vital en nuestro país.

A partir de los datos demográficos del hogar clasificaremos a estos en función del carácter nuclear o extendido del grupo familiar y según existan en ellos menores de edad. Un grupo familiar nuclear corresponde a una familia compuesta por padres e hijos y un grupo familiar extendido corresponde a una familia que incluye a un mayor número de parientes, más allá de padres e hijos; generalmente incluye a abuelos o tíos. A partir de esta distinción de familias, clasificamos los hogares en cuatro categorías, correspondientes al cruce entre el carácter nuclear o extendido de las familias y la presencia o no de menores de edad en el hogar. De esta manera podremos estimar un salario vital diferenciado por tipo de hogar pues las necesidades de uno y otro tipo son distintas, según lo ha planteado la literatura sobre salario vital.

Para empezar, como se aprecia en la tabla 1, la estimación del gasto mensual promedio para los hogares del país es de \$1.451.782, con un per cápita de \$564.680. Utilizando el clasificador CCIF 2018.CL –que es una adaptación para Chile de la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades (COICOP) en su versión 2018 de Naciones Unidas – este gasto mensual se puede desagregar en los siguientes grupos (INE, 2023):

³ En el diseño muestral de la EPF el INE determina el nivel socioeconómico de las unidades primarias de muestreo a partir del censo de población y vivienda y utiliza como variables la escolaridad, la tasa de ocupación, los hijos nacidos y la materialidad de la vivienda. Para más detalles, consultar INE (2019).

Tabla 1. Gasto promedio mensual del hogar según División CCIF (excluye arriendo imputado)

Componente del salario vital	Monto en pesos
1. Alimentos y bebidas no alcohólicas	\$307.947
2. Bebidas alcohólicas, tabaco y estupefacientes	\$21.431
3. Vestuario y calzado	\$41.227
4. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles (2)	\$232.879
5. Muebles, equipamiento para el hogar y mantenimiento rutinario de la vivienda	\$87.882
6. Salud	\$115.283
7. Transporte	\$217.905
8. Información y comunicación	\$96.907
9. Recreación, deportes y cultura	\$64.399
10. Servicios de educación	\$57.791
11. Servicios de restaurantes y alojamiento	\$88.262
12. Seguros y servicios financieros	\$65.821
13. Cuidado personal, asistencia social, bienes y servicios diversos	\$54.046
Promedio total	\$1.451.782

Fuente: Elaboración propia con base en INE (2023).

Como queremos calcular un salario vital, nos basta con constatar que la estructura del gasto de los hogares que mide la EPF cubre las tres agrupaciones de gasto que considera la metodología. De todos modos, tomaremos el total del gasto, incluyendo las 13 agrupaciones de la CCIF. Para ello, desde la base de datos de personas de la EPF, tomaremos aquellos casos pertenecientes a hogares clasificados por la propia encuesta, en base a una metodología del INE que clasifica las viviendas en que habitan los hogares, como hogares de nivel socioeconómico medio y en los que hay al menos un ocupado que trabaja como asalariado en el sector privado.

El supuesto de nuestra estrategia metodológica es que la estructura del gasto de este subconjunto representa un nivel medio de consumo que se aproxima al estilo de vida que está a la base de la idea de salario vital. Por cierto, esto constituiría un parámetro de referencia cuya pertinencia puede ser discutida por otras estimaciones.

En la tabla 2 hemos calculado el gasto promedio mensual para los cuatro tipos de hogares que hemos construido, el ingreso promedio disponible mensual por hogar (que incluye todos los ingresos monetarios) y el ingreso promedio mensual del que disponen los hogares por concepto de remuneración al trabajo asalariado. A su vez, hemos calculado el promedio de asalariados por hogar y el porcentaje que representan los ingresos por sueldos y salarios en el ingreso promedio disponible mensual del hogar. De este modo, hemos podido estimar un salario vital neto, que correspondería al gasto promedio mensual del hogar, multiplicado por el porcentaje que representa el ingreso por trabajo asalariado en el ingreso total disponible del hogar; y dividido por el número promedio de asalariados por hogar. Así, relacionamos el gasto de los hogares de nivel socioeconómico medio con los ingresos disponibles en el hogar para financiar ese nivel de gasto,

de acuerdo con los aportes que hacen al ingreso monetario total los miembros del hogar que trabajan como asalariados.

A partir del cálculo anterior, hemos estimado el salario vital bruto que habría de recibir un trabajador asalariado, dependiendo del tipo de hogar del que forme parte, considerando los distintos descuentos legales a los que está afecta su remuneración. La mayoría de esos niveles salariales no conllevan pago del impuesto único de segunda categoría, de manera que dicho impuesto no fue considerado en el cálculo del salario vital bruto.

Tabla 2. Estimación del Salario Vital para Chile (en pesos corrientes de octubre de 2021 a septiembre de 2022)

Tipo de hogar	Gasto promedio mensual del hogar	Ingreso promedio mensual disponible por hogar (considera el total de ingresos monetarios del hogar)	Ingreso promedio mensual disponible por hogar proveniente de trabajo asalariado	Promedio de asalariados por hogar	% del ingreso mensual asalariado del hogar como parte del ingreso promedio mensual disponible	Estimación de Salario Vital Neto	Estimación de Salario Vital Bruto(*)
Nuclear sin menores	\$1.250.806	\$1.319.687	\$966.004	1,35	73,2%	\$676.597	\$816.720
Nuclear con menores	\$1.563.662	\$1.344.894	\$1.007.752	1,31	74,9%	\$895.030	\$1.080.391
Extendido sin menores	\$1.231.467	\$1.269.350	\$827.541	1,48	65,2%	\$541.640	\$653.813
Extendido con menores	\$1.583.315	\$1.482.585	\$976.772	1,65	65,9%	\$630.584	\$761.178
Total	\$1.402.669	\$1.349.386	\$959.718	1,41	71,1%	\$705.440	\$851.536

Fuente: Elaboración propia con base en EPF IX Versión 2021-2022, Base personas. (*) Considera los siguientes descuentos legales: Salud (7%), AFP (11,5%), Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (1,61%) y Seguro de Cesantía (0,6%)

Como se puede apreciar, esta estimación de salario vital cubre solamente una proporción del ingreso total del que disponen los hogares para financiar la totalidad de los gastos promedio mensuales de cada tipo de hogar; correspondiendo a aquella que proviene del trabajo asalariado, que es el tipo de ingresos que se vería favorecido con una política pública sobre salario vital. La diferencia con el gasto promedio mensual se cubre, en promedio, con otros componentes del ingreso monetario de los hogares, tales como ingresos por trabajo independiente, jubilaciones, transferencias del Estado, entre otros componentes que se pueden considerar como constantes.

Durante el período en que se levantó la información de la encuesta de presupuestos familiares, esto es, entre octubre de 2021 y septiembre de 2022, el salario mínimo varió de \$337.000 a \$400.000, con un reajuste en enero de 2022 (\$350.000), otro en mayo de 2022 (\$380.000) y el último en agosto de 2022 (\$400.000). Para efectos de la comparación con el salario vital estimado aquí, consideraremos el promedio para este período, lo que equivale aproximadamente a \$367.000, como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3. Comparación entre Salario Vital estimado y Salario Mínimo promedio (octubre 2021 a septiembre 2022)

Tipo de hogar	Salario Vital Bruto	Salario mínimo legal	Relación entre SML y SV
Nuclear sin menores	\$816.720	\$367.000	44,9%
Nuclear con menores	\$1.080.391	\$367.000	34,0%
Extendido sin menores	\$653.813	\$367.000	56,1%
Extendido con menores	\$761.178	\$367.000	48,2%
Total	\$851.536	\$367.000	43,1%

Fuente: Elaboración propia

Con este ejercicio, podemos observar que el salario mínimo representaba menos de la mitad del ingreso para sostener un nivel de vida medianamente aceptable en los distintos tipos de hogares que hemos identificado, especialmente en el caso de los hogares nucleares. Es esperable que en hogares extendidos haya una mayor diversidad de fuentes de ingreso que permitan cubrir el gasto de las personas que las integran. A su vez, con los datos de ingreso medidos por la misma EPF podemos calcular que el 62,9% de los asalariados privados obtenía un ingreso disponible por concepto de salario inferior a la menor de las estimaciones de salario vital que hemos realizado. Vale decir, el 62,9% de los asalariados privados percibía un ingreso líquido inferior a \$653.813, lo que da cuenta de lo que falta avanzar en Chile hacia niveles salariales que permitan alcanzar un nivel de vida relativamente digno.

5. Reflexiones finales

Tal como ha venido sucediendo en otros países, también en Chile parece necesario entrar a discutir criterios distintos sobre el salario que permitan avanzar hacia un salario adecuado para sostener un nivel de vida digno de aquellos hogares y familias que viven principalmente de él.

El ejercicio que hemos realizado no pretende más que contribuir a la discusión poniendo en evidencia la relevancia de abrir el debate sobre el salario vital, que ha sido la forma en que expertos y dirigentes sindicales han planteado la necesidad de pasar de la idea de un salario mínimo de subsistencia a un salario vital, que se entiende como un salario digno de acuerdo con el nivel de desarrollo que tiene un país como Chile.

Los datos muestran que una mayoría de los asalariados privados queda excluida de ese nivel de salario digno, por lo que resulta imprescindible el poder colocar como horizonte normativo un nivel salarial como este. Promover que los diversos

sectores productivos o las diversas organizaciones de trabajadores se rijan por criterios normativos y empíricos que permitan ir disminuyendo esa brecha entre el nivel de subsistencia y el de dignidad, es tarea de todos los actores sociales y políticos del país.

Por último, considerando que a partir de enero de 2025 el salario mínimo aumentó a \$510.500, se puede calcular la brecha entre el salario vital bruto reajustado por inflación y el nuevo valor del salario mínimo que rige a partir de enero de 2025. Al respecto, hemos calculado el valor actualizado del salario vital bruto tomando como base el mes de septiembre de 2022 y la inflación calculada por el INE hasta diciembre de 2024.

Tabla 4. Comparación entre Salario Vital estimado, reajustado por inflación desde septiembre de 2022 a diciembre de 2024, y Salario Mínimo de enero de 2025

Tipo de hogar	Salario Vital Bruto reajustado	Salario mínimo legal enero 2025	Relación entre SML y SV
Nuclear sin menores	\$903.292	\$510.500	56,5%
Nuclear con menores	\$1.194.912	\$510.500	42,7%
Extendido sin menores	\$723.117	\$510.500	70,6%
Extendido con menores	\$841.863	\$510.500	60,6%
Total	\$941.799	\$510.500	54,2%

Fuente: Elaboración propia

Los datos de la tabla anterior muestran que el salario mínimo reajustado a partir de enero de 2025 cubre una proporción mayor del salario vital estimado, en comparación con los niveles de salario mínimo que teníamos hace más de dos años. En ese sentido, si bien la brecha se reduce gracias a una política de aumento sostenido del salario mínimo, aún dista de alcanzar aquellos niveles requeridos para que los hogares en Chile puedan alcanzar un nivel salarial digno.

6. Bibliografía

- Acuña, D. (2024) Día del Trabajador: CUT pide al Gobierno un "salario vital", <https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/1-de-mayo/dia-del-trabajador-cut-pide-al-gobierno-un-salario-vital/2024-05-01/114236.html>
- Anker, R. (2006) "Living wages around the world: A new methodology and internationally comparable estimates", *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 4, pp. 309-338
- Anker, R. (2011), "Estimating a living wage: A methodology review", *Conditions of Work and Employment Series N° 29*, Geneva: ILO
- Anker, R. and Anker, M. (2017) *Living Wages Around the World. Manual for Measurement*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publisher
- Carr, S., Parker, J., Arrowsmith, J., y Watters, P. A. (2016) "Marco teórico para un plan de investigación aplicado al salario vital", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135 (2016), núm. 1, pp. 1-24.
- CUT (2024) "Acto de la CUT por entrada en vigencia del salario mínimo a \$500 mil pesos", <https://cut.cl/acto-de-la-cut-por-entrada-en-vigencia-del-salario-minimo-a-500-mil-pesos/>
- Dobbins, T. and Prowse, P. [Editors] (2022) *The Living Wage. Advancing a Global Movement*, London & New York: Routledge
- Fundación Sol (2018) "En Chile se gana la mitad de lo que se necesita para salir de la pobreza", https://fundacionsol.cl/blog/actualidad-13/post/en-chile-se-gana-la-mitad-de-lo-que-se-necesita-para-salir-de-la-pobrez-a-3843#o_wblog_post_main
- Fundación Sol (2023) "Fundación SOL y el aumento de sueldo mínimo: Sigue siendo insuficiente, habría una distancia de \$130.000 con la línea de la pobreza", <https://fundacionsol.cl/blog/actualidad-13/post/fundacion-sol-y-el-aumento-de-sueldo-minimo-sigue-siendo-insuficiente-habria-una-distancia-de-130-000-con-la-linea-de-la-pobreza-7320>
- INE (2019) "Estratificación socioeconómica del marco muestral de viviendas 2017 (MMV 2017)", Documento de Trabajo N° 11, octubre de 2019.
- INE (2023) Informe de principales resultados IX Encuesta de Presupuestos Familiares, Enero 2023.
- OIT (2014) "Estudio General sobre los Sistemas de Salarios Mínimos", *International Labor Conference 103rd sesión*, Ginebra: OIT
- Reburn, K, Moyer, F. E., Knebel, R.J., and Bowler, M. C. (2018) "Why Is Living Wage Not the Minimum Wage?", *The Industrial-Organizational Psychology Volume 56, Number 1, Summer 2018*.
- Sen, A. and Hawthorn, G. (1989) *The Standard of Living. Tanner Lectures in Human Values*, Cambridge University Press
- Shelburne, R. (1999). *The History and Theory of the Living Wage Concept*, DOI:10.13140/RG.2.2.12166.14401.

Sherk, J. (2018) “Minimum Wage Has No Effect on Poverty and Reduces Jobs”, Uhler, M. (Editor) The Right to a Living Wage, Greenhaven Publishing

Stabile, D. (2009) The Living Wage. Lessons from the History of Economic Thought, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publisher

Stabile, D. (2016) The Political Economy of a Living Wage. Progressives, the New Deal, and Social Justice, Maryland: Palgrave Macmillan

Stabile, D. (2018) Macroeconomic Policy and a Living Wage. The Employment Act as Redistributive Economics, 1944-1969, Maryland: Palgrave Macmillan

Vera, M. (2024) “Salario vital: de lo mínimo a lo suficiente”, Universidad Abierta de Recoleta,
<https://www.uar.cl/noticias/opinion-salario-vital-de-lo-minimo-a-lo-suficiente/>