

**RSPO**

Roundtable on  
Sustainable Palm Oil



---

# GUÍA RSPO PARA EL CÁLCULO DEL SALARIO IMPERANTE

---

11 de noviembre de 2019

Título del Documento : Guía RSPO para el Cálculo del Salario Imperante  
Código del documento : RSPO-GUI-T08-005 V1 SPA  
Contacto : [rspo@rspo.org](mailto:rspo@rspo.org)

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

---

<b>PyC</b>	Principios y Criterios
<b>RSPO</b>	Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible
<b>SD</b>	Salario Digno
<b>UdC</b>	Unidad de Certificación



## Introducción

---

La metodología del Salario Digno (SD) adoptada por la RSPO determina el costo de un nivel de vida básico, pero digno, para un trabajador **y su familia** en un lugar determinado. A fin de preparar a los miembros de la RSPO para el pago de un salario digno, se requiere que calculen el valor total del Salario Imperante<sup>1</sup> en sus diferentes Unidades de Certificación (UdC).

Un Salario Imperante representa la remuneración ganada por un trabajador durante las horas normales de trabajo. La presente Guía proporcionará a los miembros métodos para determinar el salario imperante en su UdC, incluida la estimación del costo de las prestaciones en especie a los trabajadores, ya que estas pueden incluirse como pago parcial de los salarios. Este documento complementará la Guía de la RSPO para Implementar un Salario Digno y deben ser leídos conjuntamente.

## Salarios Imperantes y Cálculo de Prestaciones en Especie

---

Un Salario Imperante representa la remuneración ganada por un trabajador durante las horas normales de trabajo. Identificar el Salario Imperante es importante por dos razones:

- 1) Para establecer el verdadero valor de la remuneración que ya se está proporcionando al trabajador; y
- 2) Para cuantificar el déficit entre el salario digno de referencia (si está definido) y la remuneración total proporcionada. Esto ayudará a la UdC a evaluar el valor de las prestaciones en especie y a desarrollar un plan de implementación para el pago de un SD.

Aunque la mayoría de las formas de remuneración deben estar incluidas en el cálculo del Salario Imperante, podría ser necesario excluir algunas de ellas. Para determinar el Salario Imperante, la UdC puede incluir el costo de ciertas prestaciones en especie que se proporcionan a los trabajadores de forma gratuita, o a un costo notablemente reducido. Los siguientes principios son los que se deben aplicar al considerar la inclusión de los tipos de prestaciones en especie en el cálculo del Salario Imperante:

- Su recepción está garantizada

Los trabajadores deben contar con la garantía de recibir un salario, subsidios, bonificaciones o prestaciones con los que pueda pagar sus gastos habituales. Los salarios, prestaciones y bonificaciones que se conceden a discreción del empleador son demasiado inciertos para garantizar que los trabajadores puedan permitirse mantener una vida digna todos los meses. Este criterio significa que las bonificaciones que no están garantizadas **no deben incluirse** en el cálculo de un salario digno. Esto incluye las bonificaciones que los empleadores dan a los trabajadores (por voluntad propia) al final de un año exitoso.

- Son recibidas en el plazo de un año

Los trabajadores tienen una capacidad limitada para repartir sus gastos a lo largo del tiempo sin tener que pedir prestado y corren un riesgo considerable de endeudarse a perpetuidad. Se asume, por tanto, que los trabajadores tan solo pueden repartir sus gastos por no más de un año. Esto significa que las asignaciones en efectivo que están garantizadas, como los días festivos nacionales y una paga de bonificación del mes 13 calificarían para ser incluidas en los salarios. Por el contrario, los pagos diferidos como las pensiones, los pagos obligatorios a un fondo de previsión o las indemnizaciones por despido deben excluirse, ya que se reciben en el futuro.

---

<sup>1</sup>Ver p.14 de la Guía de la RSPO para Implementar un Salario Digno

- Se ganan durante las horas de trabajo estándar, al ritmo normal de trabajo

La definición de un salario digno indica que debe ganarse durante las horas de trabajo habituales. Esto significa que no es apropiado incluir el pago de las horas extraordinarias o las bonificaciones por vacaciones, fines de semana o trabajo nocturno en el cálculo del Salario Imperante. Esto también significa que no se deben incluir las bonificaciones de los incentivos que requieren por trabajar horas extraordinarias.

- Su recepción es en efectivo

La remuneración debe poder cubrir los gastos corrientes (es decir, en efectivo) **o reducir dichos gastos**. Esto implica que las prestaciones accesorias como las vacaciones no remuneradas, la licencia de maternidad y la contribución del empleador a los programas gubernamentales de seguridad social no deben contabilizarse, ya que no aumentan el salario que se lleva a casa por encima de lo que ganan los trabajadores a tiempo completo.

## Ejemplos de prestaciones en especie para incluir/excluir

Incluir	Excluir
Salario básico y ajuste por costo de la vida	Horas extraordinarias
Subsidio de vivienda	Bonificaciones por turnos de noche, fines de semana y días festivos
Subsidio de transporte	Bonificación en efectivo cuando la empresa tiene beneficios
Bonificaciones no relacionadas con la producción, pagadas una o varias veces al año	Subsidio por responsabilidad/ Subsidio por habilidades técnicas
Bonificación por retención de personal	Servicios médicos relacionados con lesiones laborales y enfermedades
Subsidio para visitar el 'hogar' <sup>2</sup>	Escuelas, hospitales o clínicas en fincas, construidas y gestionadas por el gobierno
Subsidio para educación	Agua potable en el trabajo
Bono por producción/incentivo ( <i>ganado durante las horas de trabajo estándar a un ritmo de trabajo normal. Excluir si es necesario trabajar horas extras para cumplir el objetivo mínimo</i> )	Asistencia educativa (p. ej. becas)
Vivienda y servicios básicos como el agua o la electricidad para el hogar	Terreno para cultivar hortalizas
Comidas en el trabajo	Visado o permiso de trabajo
Raciones de alimentos o productos básicos entregados gratuitamente o que se venden bajo tasas de favor	Subsidio de condolencia para funerales o por el fallecimiento de miembros de la familia
El transporte al trabajo y desde el trabajo (y a la ciudad en los fines de semana)	Tiempo libre pagado por enfermedad o vacaciones
Combustible	Tiempo libre no remunerado por enfermedad, vacaciones, o baja de maternidad
Guardería / Cuidado infantil	Gratificación o indemnización por despido

<sup>2</sup> Se trata de prestaciones que se ofrecen a los trabajadores migrantes para que viajen a su país de origen para realizar visitas.

Escuela para los hijos de los trabajadores	Los costos del funeral de un trabajador que ha fallecido
Servicios médicos no requeridos por la ley y no relacionados con lesiones y enfermedades laborales.	Apoyo a las clases nocturnas
Seguro médico privado	Proyectos de Responsabilidad Social Empresarial
Instalaciones médicas proporcionadas por el empleador	Programas de salud y seguridad ocupacional
	Indumentaria de protección y equipo y suministros necesarios para el trabajo

*Ejemplos de prestaciones en especie que pueden incluirse en el cálculo del salario imperante.*

## Determinación del valor justo y razonable de las prestaciones en especie

- Se deberán aplicar las siguientes directrices cuando se requiera estimar el valor de las prestaciones en especie aceptables como pago parcial de un salario digno:
  - **El valor de una prestación en especie no debe superar el costo para el empleador**
  - **El valor de una prestación en especie no debe superar el costo de reemplazo para los trabajadores si lo adquirieran a precio de mercado**
  - **El valor de una prestación en especie no podrá ser inferior al de una opción alternativa en efectivo ofrecida a los trabajadores, cuando dicha opción esté disponible**
  - **Cuando una prestación en especie no sea gratuita, se debe sustraer el costo para los trabajadores.**
- Al calcular las prestaciones en especie aceptables como pago parcial, el pago parcial del salario **no debe hacer que el salario en efectivo sea inferior al salario mínimo**, cuando esta restricción esté estipulada por la ley.
- Para determinar el valor de las prestaciones en especie que se proporcionan, si la UdC ha presupuestado una cantidad específica para cierta prestación en especie en particular, es posible calcular el promedio del costo por trabajador. Ejemplos de prestaciones en especie que pueden ser promediadas son:
  - Educación
  - Salud
  - Comidas
  - Raciones de alimentos o productos alimenticios básicos
  - Transporte
  - Cuidado infantil / Guardería

### **Nota:**

En los casos en que la UdC proporciona un autobús escolar, el costo promedio se puede calcular respecto a todos los trabajadores, para determinar el valor promedio de los gastos **por trabajador**. Otro ejemplo sería la provisión de instalaciones médicas para el trabajador y su familia. El costo total de la instalación se puede dividir y calcular el promedio por trabajador. No importa si el trabajador vive con su familia o no.

- Bonificaciones:**  
Las bonificaciones fijas, como la bonificación por retención de personal, el salario del mes 13, o las bonificaciones por festividades como las de Navidad o de Eid, que no están ligadas al rendimiento del trabajador, pueden ser calculadas como un pago parcial, como parte del Salario Imperante. El valor de la bonificación debe dividirse por 12 para calcular el promedio del valor de la prestación al trabajador en un promedio mensual.

## 5. Vivienda:

Puesto que a los trabajadores se les proporciona alojamiento y servicios básicos, como electricidad y agua potable en la mayoría de las UdC, este beneficio también puede incluirse en el cálculo del Salario Imperante.

El costo de la vivienda debería dividirse como un costo total por vivienda y puede incluir los siguientes elementos:

- Costo de construcción
- La vida útil de la vivienda<sup>3</sup>
- Gastos anuales de mantenimiento (si los asume el empleador)
- Consumo de electricidad
- Consumo de agua
- Impuestos, tasas o gravámenes anuales por cada vivienda

**Fórmula para calcular el costo de la vivienda:**

$$\left\{ \text{_____} + \text{Mantenimiento anual} + \text{Consumo de electricidad} + \text{Consumo de agua} + \text{Impuestos, tasas o gravámenes anuales} \right\} \div 12$$

**O BIEN:**

$$\left\{ \text{_____} + \text{Mantenimiento anual} + \text{Impuestos, tasas o gravámenes anuales} \right\} \div 12$$

*Los gastos de agua y electricidad también se pueden dividir por:*

*(Costo total de los servicios básicos por año ÷ Número de viviendas) ÷ 12*

<sup>3</sup> Dependiendo de la estructura y la calidad de la edificación, la vida útil de la vivienda puede fijarse en 30, 40 o 50 años, dependiendo de la calidad de la construcción.

## Cálculo de un ejemplo -

### Cálculo del Salario Imperante de una finca certificada RSPO en Sabah

Partiendo del método sugerido anteriormente, se hizo una evaluación del Salario Imperante en una Unidad Certificada por la RSPO en Sabah y el Salario Imperante se determinó como sigue:

Salario Imperante		
Prestaciones en especie	Trabajador local	Trabajador extranjero
Vivienda <i>(Costo de construcción ÷ 30 años<sup>4</sup>) + (mantenimiento anual ÷ número de viviendas) ÷ 12 meses</i>	MYR 272,13	MYR 272,13
Electricidad y agua <i>(Costo anual de agua y electricidad ÷ número de viviendas) ÷ 12 meses</i>	MYR 549,29	MYR 549,29
Educación <i>[(costos totales sin incluir costos laborales de personal docente y no docente + transporte escolar + mantenimiento de la escuela + comida para los niños) ÷ número de trabajadores] ÷ 12</i>	MYR 162,71	MYR 9,25
Instalaciones de guardería <i>(mantenimiento del edificio + comida para los niños + suministros + costos de conserje) ÷ número de trabajadores</i>	MYR 14,35	MYR 14,35
Atención médica <i>(mantenimiento de la clínica, medicinas y material médico, costos de transporte en ambulancia + costo del personal sanitario) ÷ número de trabajadores</i>	MYR 5,88	MYR 5,88
Transporte	MYR 55,81	MYR 55,81
Ropa	MYR 0,74	MYR 0,74
Alimentos	MYR 1,26	MYR 1,26
Instalaciones deportivas y recreativas	MYR 7,98	MYR 7,98
<i>Costo total de las prestaciones en especie</i>	<i>MYR 1070,15</i>	<i>MYR 916,69</i>
<i>Promedio del salario mensual por trabajador</i>	<i>MYR 901,86</i>	<i>MYR 1171,52</i>
<b>Valor total del Salario Imperante</b>	<b>MYR 1972,01</b>	<b>MYR 2088,21</b>

A partir de la evaluación anterior, se puede ver que el Salario Imperante proporciona a los miembros el valor total de la remuneración proporcionada al trabajador. Esto está de acuerdo con el requisito de la RSPO de que se evalúe el Salario Imperante en espera de que se elaboren Valores de Referencia aprobados por la RSPO en los países en que operan los miembros de la RSPO.

<sup>4</sup> Esta UdC ha elegido usar 30 años como el período de vida útil de la vivienda. Este valor es subjetivo y puede cambiarse dependiendo de la vida útil de la vivienda en cada UdC específica.

La RSPO es una organización internacional sin fines de lucro creada en 2004 con el objetivo de promover el cultivo y el uso de productos de la palma de aceite sostenible mediante estándares mundiales creíbles y el diálogo con las partes interesadas.

[www.rspo.org](http://www.rspo.org)



### **RSPO Malasia**

Unidad 13A-1, Planta 13A  
Menara Etiqa, N°. 3,  
Jin Bangsar Utama 1,  
Kuala Lumpur 59000  
Malasia

### **RSPO Indonesia**

Planta 16, Sona Topas Tower  
JL Jenderal Sudirman Kav 26  
Karet - Setiabudi  
Yakarta Selatan 12920  
Indonesia

### **Otras oficinas RSPO**

RSPO China,  
RSPO Europa,  
RSPO Norteamérica

 [rspo@rspo.org](mailto:rspo@rspo.org)

 [www.rspo.org](http://www.rspo.org)