



UNICEF y Fauzan, 2018

GUÍA RSPO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SALARIO DIGNO

Aprobada por el Comité Permanente de Estándares de la RSPO el 1 de junio de 2019

CONTENIDOS

Lista de siglas y abreviaturas	i
Glosario	ii
Introducción	1
Definición de un salario digno.....	2
Ventajas para una empresa que paga un salario digno	3
La metodología del cálculo del salario digno.....	4
Implementación de un salario digno.....	5
Determinación del punto de referencia del salario digno en la unidad de certificación	7
Paso 1: Determinación de la unidad de medida	7
Paso 2: Determinación del precio de una canasta básica	9
Paso 3: Cómo añadir fondos adicionales e impuestos	12
Paso 4: Ajustes por inflación y actualización de los cálculos	13
Salario imperante	14
Cálculo del salario imperante	14
Déficit de salario digno y pasos para eliminar este déficit	16
Anexos	17
Anexo 1- Ghana	19
Anexo 2- Indonesia	22
Anexo 3- Malasia.....	27
Anexo 4- Colombia.....	30
Bibliografía	35

LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ANC	Acuerdo de Negociación Colectiva
TMI	Tasa de Mortalidad Infantil
IPC	Índice de precios al consumidor
SD	Salario Digno
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
ETC	Equivalente a tiempo completo
GLWC (por sus siglas en inglés)	Coalición Mundial para el Salario Digno
OIT	Organización Internacional del Trabajo
TPFL	Tasa de participación de la fuerza laboral
NANV	No alimentarios y No relacionados con la vivienda
TP	Tasa de empleo a tiempo parcial
TFT	Tasa de fertilidad total
D	Tasa de Desempleo
UdC	Unidad de Certificación
OMS	Organización Mundial de Salud

Asignaciones en efectivo y beneficios

Las asignaciones en efectivo y los beneficios no están vinculados a la productividad. Las asignaciones en efectivo y los beneficios deben incluirse en los salarios en comparación con un salario digno, ya que aumentan los ingresos disponibles de los trabajadores. Estas asignaciones en efectivo deberán prorratearse para que representen un valor mensual.

Ejemplos de asignaciones en efectivo típicas son:

- Paga extraordinaria del mes 13
- Asignación en efectivo para transporte
- Asignación en efectivo para alojamiento
- Prima en efectivo por días festivos nacionales
- Prima en efectivo por cumpleaños
- Prima de Eid
- Prima de Navidad.

Índice de precios al consumidor

Mide los cambios en el nivel de precios de la canasta de bienes de consumo y servicios de los hogares.

Trabajadores subcontratados

Se entiende por trabajador subcontratado a las personas que realizan un trabajo temporal o que trabajan durante un período de tiempo específico. También se refiere a los trabajadores que no están empleados directamente por la empresa, sino por un contratista o consultor con quien la empresa ha firmado un contrato directo.

Tasa de dependencia

Una medida sociodemográfica y económica clave, la tasa de dependencia indica hasta qué punto la población en edad laboral puede apoyar a la población en edad de inactividad¹.

Equivalente a tiempo completo

El ETC es una unidad que expresa la carga de trabajo de una persona empleada en comparación con el trabajo a tiempo completo. Por ejemplo, 10 ETC equivalen a 10 trabajadores a tiempo completo o a 20 trabajadores a tiempo parcial (si cada uno trabaja la mitad de tiempo).

Hogar

Un hogar se define generalmente como un grupo de personas (o una persona) que hacen provisiones comunes para la comida, la vivienda y otros elementos esenciales para vivir. Esta práctica [sobre cómo se define un hogar] varía significativamente de un país a otro.

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf

Prestaciones en especie	Bienes y servicios proporcionados a los empleados de forma gratuita o a un costo reducido, que son clara y principalmente para el beneficio del empleado, como consumidor. Ejemplos pueden ser alimentos, bebidas, combustible y otros pagos en especie; y el costo, diferente al costo de capital, de la vivienda de los trabajadores por cuenta de los empleadores (costo de las viviendas propiedad del empleador, costo de las viviendas que no son propiedad del empleador, otros costos de vivienda).
Tasa de participación de la fuerza laboral	La tasa de personas económicamente activas con respecto a la población total (calculada para personas en el rango de edad de 25 a 59 años, para excluir el trabajo infantil).
Canasta básica	Una canasta básica representa los costos básicos de una familia. La metodología del GLWC incluye tres canastas básicas: la canasta de alimentos, la canasta de vivienda y la canasta de NANV.
Salario Digno	La remuneración recibida a cambio de una semana estándar de trabajo por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno al trabajador(a) y su familia. Entre los elementos de un nivel de vida digno están los alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, como tener reservas para eventos inesperados.
Déficit de salario digno	La diferencia entre el salario digno y el salario imperante.
Deducciones obligatorias	Cantidad legal restada del salario, que incluye, entre otras posibles, los impuestos sobre la renta, los impuestos de seguridad social o las cuotas sindicales. Estas deducciones pueden variar en cada país donde esté ubicada la UdC.
Trabajador migratorio	Una persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo por cuenta ajena, e incluye a cualquier persona admitida normalmente como migrante para trabajar. Los(as) migrantes se definen como las personas que cruzan las fronteras internacionales con el fin de lograr empleo y no incluye a los trabajadores(as) que se trasladan dentro de un país para lograr un empleo.
Salario mínimo	La remuneración legal más baja posible que se puede pagar a los trabajadores, según lo estipulado por ley o por acuerdos especiales, tales como los ANC, entre gobiernos, sindicatos y representantes de los empleadores.

Costo NANV

Los costos necesarios para asegurar que una estimación de SD esté basada en la normativa y que haya fondos suficientes para la atención médica y la educación. Los costos NANV incluyen los costos relacionados con la educación, la atención médica y el transporte, que en primer lugar deben basarse en datos secundarios y luego ser verificados sobre el terreno. La canasta NANV incluye ropa y calzado, materiales educativos, mobiliario, equipamiento del hogar y menaje de rutina del hogar, atención médica, transporte al trabajo, a la escuela o de otro tipo, comunicación, recreación y cultura, así como educación y otros bienes y servicios diversos.

Tasa de empleo a tiempo parcial

La proporción de personas que trabajan a tiempo parcial en comparación con la de quienes trabajan a tiempo completo. Se asume que las personas que trabajan a tiempo parcial, en promedio, trabajan la mitad de tiempo, aunque esto puede adaptarse si la situación local es muy diferente (se puede determinar mediante entrevistas o datos estadísticos sobre las horas trabajadas).

Plan

Un programa, sistema o método detallado y sujeto a un cronograma determinado para alcanzar unos objetivos y resultados deseados. Los planes deben tener objetivos claros, plazos de entrega, acciones a realizar, un proceso de monitoreo para adaptar los planes a las circunstancias cambiantes, y la presentación de informes. Los planes deberán incluir también la identificación de las personas designadas o cargos responsables de la ejecución del plan. Debe haber evidencia de la disponibilidad de los suficientes recursos para llevar a cabo el plan y de que el plan se implementa en su totalidad.

Salario imperante

La suma de la remuneración procedente del salario básico, las asignaciones en efectivo y las primas garantizadas, el valor justo y razonable de las prestaciones en especie y las primas de producción garantizadas obtenidas durante las horas normales de trabajo. El salario imperante excluye explícitamente el pago por horas extraordinarias, los beneficios diferidos y las primas no garantizadas.

Cuotas de contratación Las cuotas de contratación se refieren a los costos y gastos asociados con el reclutamiento y contratación del trabajador, es decir, las tasas por servicios de la empresa reclutadora y del agente, el procesamiento de documentos, las pruebas sobre las habilidades requeridas por el empleador y las pruebas médicas, la formación, la documentación, los visados, los permisos de trabajo, el transporte (desde el país de origen hasta el punto de entrada y el regreso), los costos administrativos y los gastos generales.

Tamaño familiar de referencia	La cantidad de personas para las cuales debe proveer un SD, en el área donde vive el trabajador. El método GLWC especifica lo siguiente: “No es que los trabajadores deban vivir con su familia o que no sea aceptable que los trabajadores decidan vivir separados, sino más bien que el concepto de decencia de un SD implica [...] que los trabajadores deben tener los medios financieros para poder permitirse que su familia viva con ellos”.
Derechos	Los derechos son principios legales, sociales o éticos de libertad o facultad, de acuerdo con la Carta Internacional de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos relevantes, como la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, o el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular.
Partes interesadas	Una persona o grupo con un legítimo interés y/o un interés demostrable, o que está directamente afectado, por las actividades de una organización y las consecuencias de estas actividades.
Transmigrante	Una persona que emigra de una parte a otra del país con el fin de lograr empleo por cuenta ajena.
Tasa de Desempleo	Porcentaje de trabajadores desempleados en la población activa total (calculado para personas de entre 25 y 59 años de edad para excluir el trabajo infantil).
Unidad de Certificación	La unidad de certificación será la planta extractora y su base de suministro e incluirá tanto las tierras (o fincas) gestionadas directamente como los pequeños productores de sistema y los cultivadores externos bajo contrato, cuando las fincas se hayan establecido legalmente con parcelas de tierras asignadas a cada una.
Trabajador	Hombres y mujeres, migrantes, transmigrantes, trabajadores subcontratados, trabajadores ocasionales, y empleados de todos los niveles de la organización.
Fuerza laboral	El número total de trabajadores empleados por la unidad de manejo, de manera directa o indirecta. Esto incluye trabajadores subcontratados y consultores.

INTRODUCCIÓN

Todo trabajador tiene derecho a un nivel de vida decente, suficiente para su salud y bienestar y el de su familia, tal como se describe en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Para lograrlo, el salario de un trabajador debe satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar algún ingreso adicional para ayudar a mejorar sus medios de vida.

El Criterio 6.2 de los Principios y Criterios (PyC) de la RSPO de 2018 exige que el salario y las condiciones para el personal y los trabajadores, así como para los trabajadores subcontratados, cumplan los estándares mínimos legales y/o del sector y sean suficientes para proporcionar un salario digno (SD). Se pagará un salario a todos los trabajadores, incluidos los que trabajan a destajo o por cuotas, para quienes el cálculo se basará en cuotas alcanzables durante las horas de trabajo regulares.

Este documento guía ha sido desarrollado para ayudar a los miembros de la RSPO a comprender, interpretar e implementar un SD dentro de su UdC, de acuerdo con la metodología GLWC. Se supone que la fuerza laboral de las unidades certificadas por la RSPO está libre de cualquier elemento de trabajo forzoso y ha cumplido con todos los principios y criterios pertinentes de la RSPO en relación con el Respeto de los Derechos y Condiciones de los Trabajadores². Mediante el uso de esta guía, los miembros también podrán evaluar si ya están pagando un SD y, de no ser así, desarrollar un plan de autoimplementación basado en las necesidades de sus operaciones.

Para determinar un SD dentro de la unidad de certificación (UdC) de un miembro de la RSPO, el Secretariado de la RSPO ha adoptado el método de la Coalición Mundial para el Salario Digno (GLWC, por sus siglas en inglés), desarrollado por Richard y Martha Anker³. La metodología GLWC se basa en el costo de un nivel de vida básico pero decente. Como tal, las estimaciones de costos o puntos de referencia en un área en particular deben ser tenidos en cuenta al determinar el SD.

Para el método GLWC son necesarios puntos de referencia regionales. El sitio web de la GLWC⁴ proporciona estimaciones de costos y/o puntos de referencia para varias regiones, que los miembros deben consultar. Estas estimaciones se basan en una evaluación de datos secundarios disponibles y de datos locales, que se ajustan para que las estimaciones sean creíbles. Cuando no hay puntos de referencia locales disponibles en el sitio web de la GLWC, la RSPO se esforzará por desarrollarlos. Mientras tanto, los miembros pueden referirse a los Anexos de este documento como fuente de referencia o a los datos nacionales disponibles para evaluar los costos estimados en las áreas de su operación.

2. Principio 6 de los Principios y Criterios de la RSPO 2018 (PyC)

3. Elgar Online (2017). Living Wages Around the World : Manual for Measurement by Richard & Martha Anker

4. <https://www.globallivingwage.org/>

DEFINICIÓN DE UN SALARIO DIGNO

A DLW is **‘La remuneración recibida a cambio de una semana estándar de trabajo por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno al trabajador(a) y su familia.’**⁵. Este cálculo no debería tener en cuenta ningún trabajo realizado fuera de las horas de trabajo normales del trabajador (es decir, las horas extraordinarias).

Entre los elementos de un nivel de vida digno están:

 Alimentos	 Agua	 Vivienda	 Educación
 Atención médica	 Transporte	 Ropa	 Imprevistos

Un SD debe fijarse a una tasa que permita un nivel de vida básico pero digno para un momento y un lugar determinados, que mejore en paralelo al desarrollo económico, y que sea suficiente para mantener a una familia.

Nota

Cuando existen requisitos de salario mínimo en un área en particular de certificación y el valor excede el cálculo de un SD, la UdC pagará la cantidad más alta al trabajador.

En el caso de que la UdC se entere de que el trabajador ya ha sobrepasado el pago de un SD a su fuerza de trabajo, tampoco debería haber ninguna reducción de los salarios ni se debería quitar ningún beneficio en especie al trabajador.

5. Coalición Mundial para el Salario Digno (GLWC) (<https://www.globallivingwage.org/>)

VENTAJAS PARA UNA EMPRESA QUE PAGA UN SALARIO DIGNO

Las empresas que pagan un SD gozan de una serie de ventajas. Algunas están motivadas por el deseo de adherirse a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos⁶, mientras que otras buscan contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (SDGs)⁷. Aparte de esto, hay una variedad de factores que animan a las empresas a esforzarse por pagar un SD a los trabajadores, como por ejemplo⁸:

- **Captar mercado de negocios de empresas multinacionales preocupadas por cuestiones sociales como el SD**
- **Aumentar la productividad y reducir los costos de producción mediante la reducción de una elevada rotación de personal**
- **Reclutar trabajadores de mejor calidad**
- **Reducir las tasas de rechazo**
- **Aumentar el compromiso, el esfuerzo y la confianza de los trabajadores en sus empleadores**
- **Reducir el número de huelgas, la ralentización del trabajo y los disturbios laborales**
- **Menor absentismo por enfermedad y mayores niveles de energía para realizar el trabajo.**

6. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos de los trabajadores

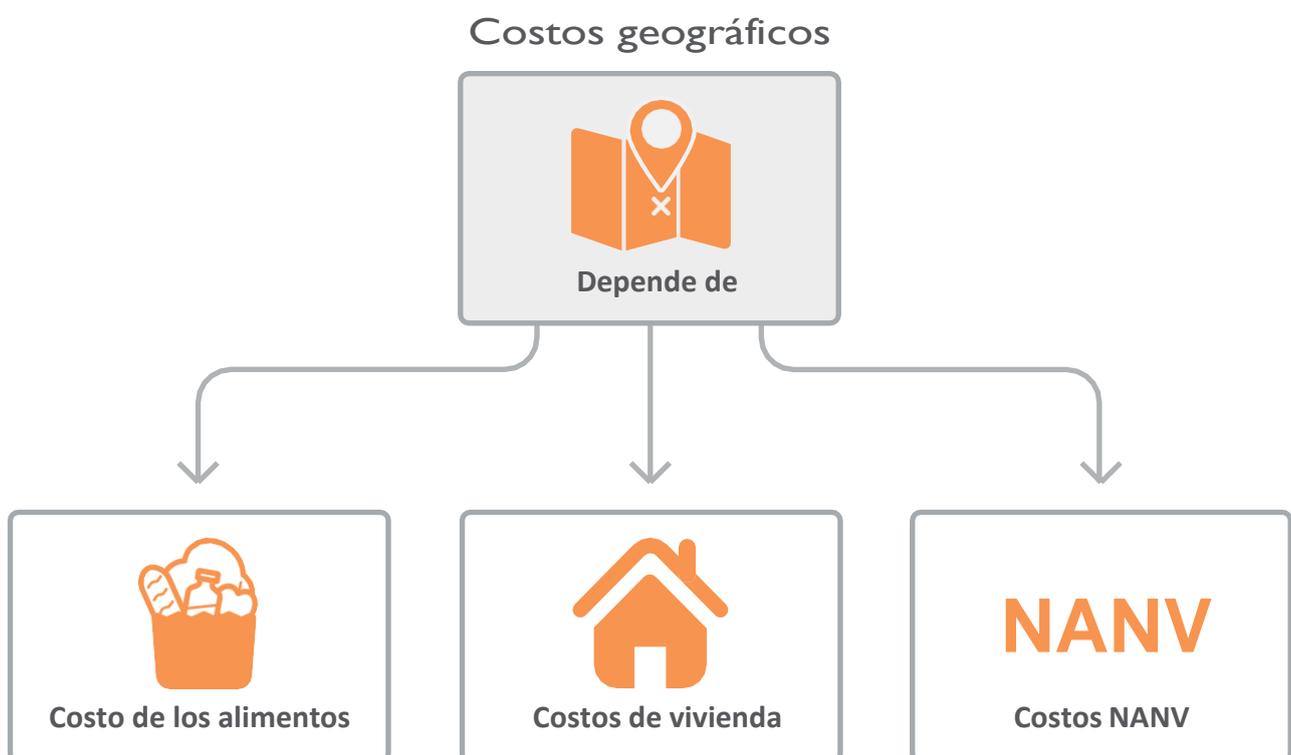
7. Poner fin a la pobreza y proporcionar un trabajo decente

8. <https://www.globallivingwage.org/faq/>

LA METODOLOGÍA DEL SD

La metodología del SD propuesta por la GLWC y adoptada por la RSPO ayuda a estimar el costo de un nivel de vida básico, pero digno, para un trabajador(a) y su familia, así como a determinar si se paga el SD estimado a los trabajadores.

La metodología requiere como insumos una serie de datos basados en:



La metodología GLWC se divide en cuatro (4) pasos:



LA APLICACIÓN DE UN SALARIO DIGNO PARA VIVIR⁹

El primer paso que los miembros deben dar al implementar un SD es comprobar si, en promedio, los salarios proporcionados a sus trabajadores cumplen con los puntos de referencia del sitio web de la GLWC¹⁰ o la cantidad proporcionada en los Anexos¹¹ a continuación (en adelante denominados colectivamente "Estimación del Salario Digno"). Si los salarios cumplen con las Estimaciones del Salario Digno, el miembro ya cumple con el Criterio 6.2.6 de los PyC de 2018 y no necesitará tomar más medidas.

Si el miembro encuentra que los salarios ofrecidos no cumplen con las Estimaciones del Salario Digno, el miembro necesitará calcular el valor del salario imperante para la UdC. Una vez hecho esto, los miembros deberán referirse a las Estimaciones del Salario Digno para verificar si el valor del Salario Imperante es igual a las Estimaciones del Salario Digno. Si es así, el miembro cumplirá con el criterio 6.2.6 de los PyC de 2018.

Si el Salario Imperante no coincide con el SD, el miembro tendrá que desarrollar un plan de implementación dentro de sus respectivas operaciones que incluirá lo siguiente:

- **Evaluación del precio medio de una canasta básica y cálculo de lo que debería ser el SD en la UdC**
- **Evaluación de los salarios imperantes y de las prestaciones en especie que se ofrecen actualmente**
- **Las medidas que tomará la UdC para eliminar el déficit**
- **Identificación de cualquier déficit entre el SD y el salario imperante**

El plan de implementación debe esbozar los pasos que tomará el miembro para pagar un SD a sus trabajadores e incluir objetivos y plazos específicos.

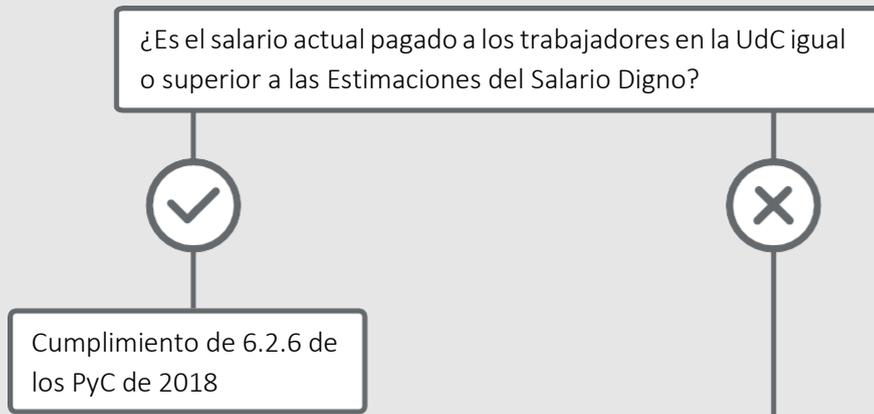
Las secciones siguientes guiarán a los miembros en el cálculo del Salario Imperante y a desarrollar un plan de implementación para cumplir con el pago de SD en sus UdC.

9. Las empresas miembro deben tener en vigor una política por escrito comprometiéndose a pagar un SD, y a comunicarlo internamente.

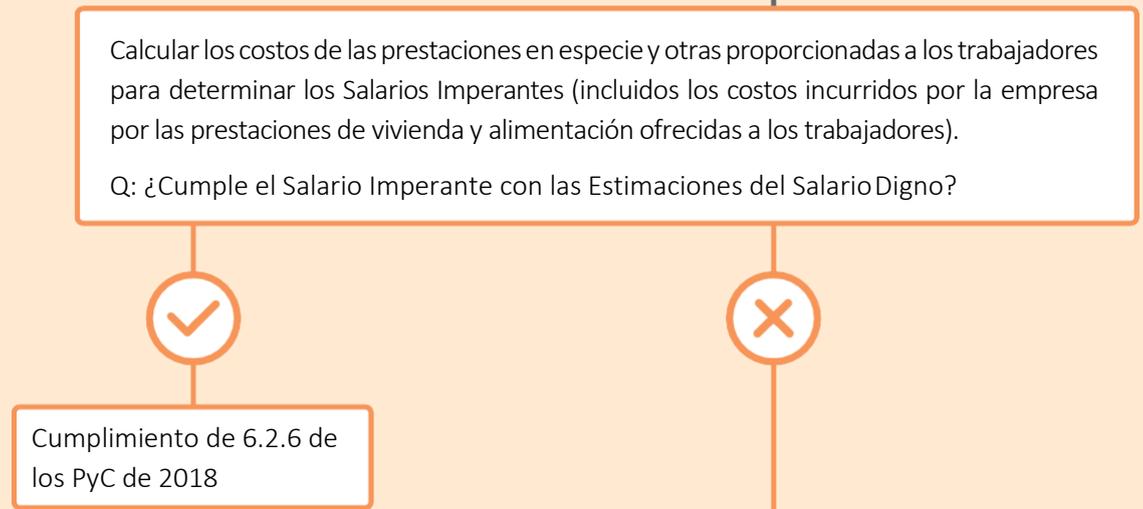
10. <https://www.globallivingwage.org/>

11. Cuando no existan puntos de referencia proporcionados por el GLWC, los miembros podrán utilizar las estimaciones que figuran en los Anexos para medir si se paga un SD a los trabajadores de la UdC.

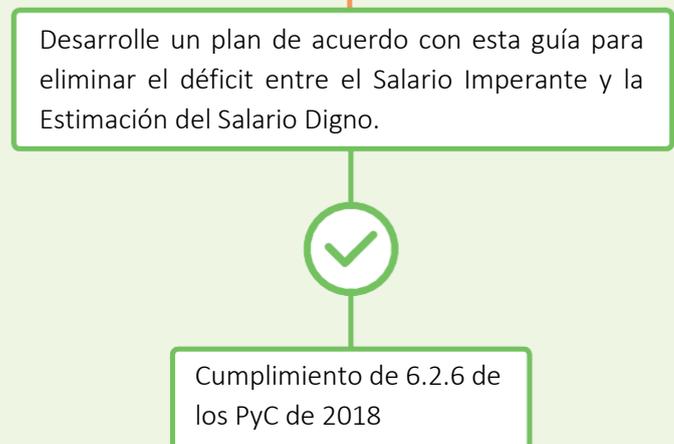
1
PASO



2
PASO



3
PASO



Nota:

Los miembros deben tener en cuenta las diferencias étnicas y culturales dentro de la fuerza laboral al determinar un SD. Esto es para asegurar que no haya discriminación de ninguna clase, por ejemplo, por motivos de raza o casta.

DETERMINACIÓN DEL PUNTO DE REFERENCIA DE SD EN LA UdC



Figura 1. Cálculo del SD en su UdC

Fuente: <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

PASO 1: DETERMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA



Como los SD son específicos para cada lugar, los miembros deben:

1. **Determinar los límites de la UdC;**
2. **Identificar las características de una familia en la región como referencia (Tamaño Familiar de Referencia).**

Los miembros deben identificar los límites dentro de los que opera. Esto ayudará a determinar los datos que hace falta recopilar y aplicar para establecer el SD en la UdC. Se debe tener en cuenta dónde viven y trabajan normalmente los trabajadores.

El concepto de 'tamaño familiar de referencia' se refiere a una familia promedio¹². El método GLWC determina el tamaño de la familia calculando **el número promedio de hijos y supone que hay dos adultos por familia**. Para el cálculo del promedio de hijos por familia se utiliza la tasa de fertilidad total de los lugares donde opera¹³ el miembro. Esto se aplicaría a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migratorios.

12. Una pareja y los hijos a su cargo, considerados como una unidad social básica.

13. Los miembros pueden consultar al Departamento Nacional de Estadística para determinar el Tamaño Familiar de Referencia en esa región.

Tamaño familiar de referencia = 2 adultos + TFT (1 - TMI)

TFT = Tasa de Fertilidad Total

TMI = Tasa de Mortalidad Infantil

Consulte los Anexos para los cálculos de ejemplo



En la metodología del GLWC, la cantidad de trabajo realizado por hogar se calcula utilizando estadísticas sobre el tamaño de la fuerza laboral, las tasas de desempleo y las horas trabajadas. En base a esto, se estima el número de adultos que trabajan por hogar, expresado en un Equivalente a Tiempo Completo (**ETC**) por familia, que también se conoce como la tasa de dependencia. Se utiliza para determinar el salario que debe ganar un ETC para una familia de referencia para cubrir sus costos de vida.

Fórmula para el cálculo del ETC

$$\text{ETC por familia} = 1 + \text{TPFL} \times (1 - D) \times [1 - (\text{TP}/2)]$$

TPFL = Tasa de participación de la fuerza laboral

D = Tasa de Desempleo

TP = Personas que trabajan a tiempo parcial

¿Qué pasa con los trabajadores migratorios?

Tener en cuenta los trabajadores migratorios es común en los estudios de la Metodología Anker. Hay muchos tipos diferentes de trabajadores migrantes. Por ejemplo, los trabajadores transmigrantes y los migrantes extranjeros que cruzan fronteras internacionales mientras que sus familias permanecen en su país de origen. En todos los casos examinados, nos guiamos por dos principios fundamentales:

- 1. Los trabajadores no deberían tener que emigrar sin sus familias porque su salario a un nivel de salario digno no es suficiente para mantener a su familia unida.** Algunos trabajadores pueden elegir que su familia permanezca en un lugar separado de su lugar de trabajo. En algunas circunstancias, las leyes de inmigración hacen imposible que los trabajadores migrantes traigan a sus familias consigo; sin embargo, un salario digno está destinado a permitir un nivel de vida digno desde la perspectiva de los derechos humanos y, por lo tanto, debería permitirse la posibilidad de mantener a una familia unida en el lugar en que se realiza el trabajo.
- 2. Si se fijan dos salarios dignos diferentes para la misma zona, uno para un trabajador migratorio cuya familia vive en un lugar separado y otro para un trabajador local que vive con su familia, se fomentaría la discriminación, lo que no está en consonancia con el concepto de un salario digno dentro del marco de los derechos humanos.**

Fuente: Coalición Mundial para el Salario Digno

14. <https://www.globallivingwage.org/faq/>

PASO 2:

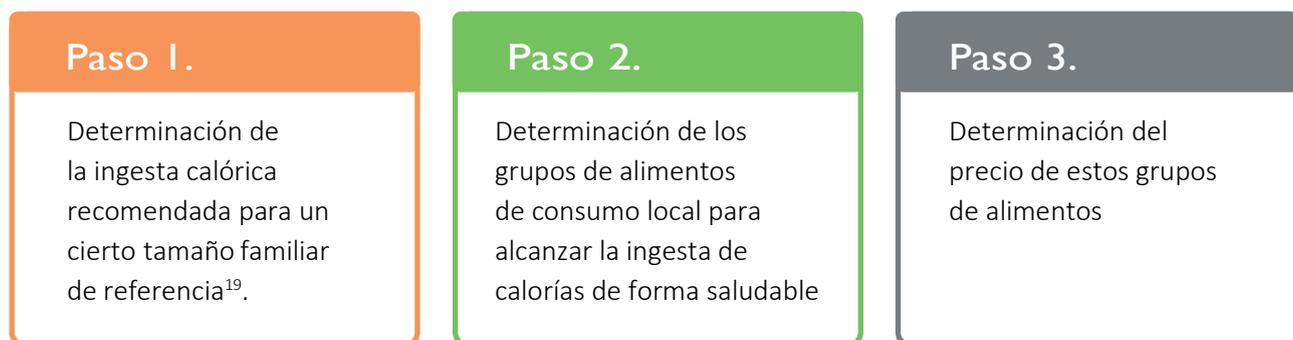
DETERMINACIÓN DEL PRECIO DE UNA CANASTA BÁSICA



1. Canasta Alimentaria

- 1.1 Una canasta alimentaria representa el costo de una dieta modelo para un Tamaño Familiar de Referencia, compatible con las preferencias locales de alimentos y es relativamente bajo en costo para una dieta nutritiva.
- 1.2 La UdC puede evaluar el precio de los alimentos locales mediante una encuesta dentro de la UdC o donde los trabajadores suelen comprar alimentos.
- 1.3 La canasta de alimentos debería consistir en una selección de artículos que cumplan las directrices de la OMS¹⁵ y la FAO¹⁶, específicos para las preferencias alimentarias locales y que se hayan tenido en cuenta en encuestas recientes¹⁷. La canasta de alimentaria incluye los costos de alimentos y bebidas no alcohólicas.

Pasos para determinar los costos de los alimentos dentro de la UdC¹⁸:



*en ausencia de puntos de referencia de GLWC, se anima a los miembros a utilizar, dentro de lo posible, datos específicos del lugar y datos nacionales cuando no se disponga de datos específicos de localización.

Al realizar evaluaciones de los costos de los alimentos, los miembros pueden remitirse a los puntos de referencia o Anexos disponibles. Si los miembros consideran que el costo es diferente de las estimaciones que figuran en los Anexos, deberán presentar pruebas de la disparidad para justificar la misma.

2. Canasta de vivienda

- 2.1 La canasta de vivienda incluye los costos de vivienda estimados para que un SD sea suficiente para los trabajadores y sus familias de conformidad con las leyes nacionales o, en su defecto, con la Recomendación número 115²⁰ de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores.

15. OMS- Dieta saludable https://www.who.int/nutrition/publications/nutrientrequirements/healthy_diet_fact_sheet_394.pdf?ua=1

16. FAO- Directrices dietéticas basadas en los alimentos <http://www.fao.org/nutrition/education/food-dietary-guidelines/en/>

17. Guía dietética de Malasia: <http://www.moh.gov.my/index.php/pages/view/370>

Pedoman Gizi Seimbang- Indonesia: <http://gizi.depkes.go.id/download/Pedoman%20Gizi/PGS%20Ok.pdf>

18. Consultar el Anexo 1 como ejemplo de los grupos de alimentos que se consumen localmente en Malasia e Indonesia

19. Mientras se espera por puntos de referencia, se utilizará la dieta modelo de 2100 calorías como ingesta calórica de referencia

20. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R115

	Electricidad		Acceso a la eliminación de basuras
	Iluminación adecuada		Ventilación adecuada
	Acceso al agua potable y al saneamiento		La vivienda debe proporcionar seguridad física y estructural y protección contra frío, calor, humedad, lluvia, viento, inundaciones y posibles amenazas para la salud

Figura 2. Principios que aplicar

Indicador 6.2.4 de los PyC de 2018

La unidad de certificación proporciona viviendas adecuadas, agua e instalaciones sanitarias, y servicios médicos, educativos y de bienestar, conforme con los estándares nacionales o internacionales, cuando tales servicios públicos no están disponibles. En el caso de la adquisición de unidades no certificadas, se elabora un plan que detalla la modernización de la infraestructura. Se concede un plazo razonable (5 años) para modernizar la infraestructura.

Al cumplir con el indicador anterior, si la UdC proporciona una vivienda para el trabajador y su familia, esto ya cumple por tanto con el requisito de la canasta de vivienda. Como tal, este beneficio se tendrá en cuenta en el cálculo del SD en la UdC.

- 2.2 Si a los trabajadores se les proporciona alojamiento en dormitorios, esto no debe incluirse en el costo total de la canasta de vivienda al calcular el SD.
- 2.3 El alquiler de una vivienda local aceptable debe utilizarse para estimar los costos de la vivienda siempre que sea posible sobre la base de una encuesta local de vivienda. En lugares donde no hay muchas viviendas alquiladas, los costos de vivienda se pueden estimar usando la siguiente ecuación:

$$\text{Costo Anual de Vivienda} = [\text{Costo de construcción de la vivienda sin incluir el costo del terreno} \div \text{Vida útil esperada de la vivienda}] + \text{Costo anual de mantenimiento y reparaciones de rutina} + \text{Impuestos anuales, tasas, gravámenes y seguro de la vivienda}$$

- 2.4 En el caso de la adquisición de unidades no certificadas, el plan de desarrollo debe incluir cómo se mejorarán los estándares de vivienda y cómo se contabilizarán, para eliminar el déficit de ingresos.

3. Canasta NANV

- 3.1 La canasta NANV se refiere a los costos de otras necesidades esenciales adicionales a la alimentación y la vivienda. Esta canasta es necesaria para asegurar que cualquier estimación de un SD esté basada en la normativa. Los costos NANV deben basarse primero en datos secundarios y luego ser verificados en campo. La canasta NANV debe incluir ropa y calzado, materiales educativos, mobiliario, equipamiento del hogar y menaje de rutina del hogar, atención médica, transporte al trabajo, a la escuela o de otro tipo, comunicación, recreación y cultura, así como educación y otros bienes y servicios diversos.

Determinación de los costos de una canasta básica	
 <p>Canasta alimentaria</p>	<p>Usar datos secundarios para establecer el número de calorías requeridas por persona y día</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Datos de la FAO y la OMS <ol style="list-style-type: none"> i. Determinar una dieta modelo mediante una encuesta de mercado local ii. Determinar los precios locales de los alimentos mediante una encuesta de mercado local 2. Considerar la estacionalidad de los alimentos
 <p>Canasta de vivienda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar un estándar local de vivienda decente <ol style="list-style-type: none"> i. Normas mínimas internacionales ii. Indicador 6.2.4 de los PyC 2018 de la RSPO iii. Estándares de vivienda locales de los gobiernos 2. Busque el costo de una vivienda local aceptable (incluyendo servicios públicos, mantenimiento e impuestos)
<p>NANV Canasta de productos no alimentarios y no relacionados con la vivienda</p>	<p>Educación, atención médica y transporte</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Primero estime la base de los datos secundarios, como el gasto de los hogares b. Verificación en campo utilizando verificaciones posteriores

PASO 3:

ADICIÓN DE FONDOS ADICIONALES E IMPUESTOS



1. Una vez que se ha establecido la canasta básica estimada por hogar, se dividirá entre el número de adultos que trabajan en la familia, expresado en ETC.
2. A esta cifra se añade el 5% del salario determinado, para tener en cuenta los costos imprevistos. Este porcentaje no incluye las deducciones legales, como el pago obligatorio del Fondo de Previsión de Empleo, Seguro de Discapacidad, Seguro de Desempleo, Seguro Obligatorio o Seguro Médico.
3. Los impuestos sobre la renta, los impuestos de la seguridad social y las cuotas sindicales que normalmente se deducen de los salarios también se añaden al cálculo del SD como deducciones obligatorias. Los impuestos sobre la vivienda deben tenerse en cuenta en la estimación de la canasta de vivienda. El resultado de este paso es el punto de referencia de SD por ETC.

Provisión para Eventos Inesperados²¹

“ Los acontecimientos y gastos imprevistos pueden sumir rápidamente en la pobreza y la deuda a los trabajadores que viven con un estilo de vida básico, algo de lo que es difícil que se recuperen. Las posibilidades de tales eventos son numerosas: accidentes, enfermedades o muertes y funerales. Por esta razón, es común que al estimar un salario digno se añada un pequeño margen por encima del costo de la calidad de vida básica permitida por un salario digno.

Este margen adicional ayuda a los trabajadores a sobrellevar costosos imprevistos. Sin este margen, un salario digno no es sostenible.

[...]

No existe un margen genérico acordado para la incorporación de los eventos inesperados a un salario digno con el fin de ayudar a asegurar la sostenibilidad. La revisión de Anker (2011) de las metodologías del salario digno proporciona alguna información al respecto. Social Accountability International, así como nosotros mismos en trabajos anteriores, hemos utilizado el 10%. Las estimaciones *ad hoc* del salario digno para las fábricas de Asia con mayoría de trabajadoras solteras jóvenes utilizaron el 15% y el 25% (Anker 2011). El salario digno de Londres incluye un 15% ‘para la protección ante acontecimientos imprevistos’ (GLA Economics, 2015). La primera ley de salario mínimo para Massachusetts en 1914 incluía una ‘reserva para emergencias’ del 2,6%.

Para ser conservadores, recomendamos incluir un 5% por encima del costo del estilo de vida básico que ofrece un salario digno para atender a eventos imprevistos que ayuden a asegurar la sostenibilidad. Este porcentaje es un juicio de valor, dada la falta de consenso. Consideramos que el 5% es coherente con el hecho de que nuestra metodología utiliza estándares de dignidad y es bastante completa en los bienes y servicios que incluye. Al mismo tiempo, el 5% es lo suficientemente conservador como para no dar lugar a críticas de que las

estimaciones del salario digno sean irrazonablemente altas. ”

21. Living Wages Around the World : Manual for Measurement, R. Anker y M. Anker (pp. 229-230)

PASO 4:

AJUSTE POR INFLACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS CÁLCULOS



1. Cada año, el punto de referencia del SD debe ser ajustado respecto a la inflación y cualquier cambio en los impuestos. El método GLWC prescribe el uso del Índice de Precios al Consumidor (IPC) para este propósito, que es publicado por el gobierno y refleja más fielmente el impacto de la inflación en la vida de los trabajadores. Esto debe hacerse al final de cada año, a menos que la inflación sea superior al 10% anual, en cuyo caso debería hacerse con más frecuencia.
2. Esto debería incluirse en el plan de aplicación y corregirse periódicamente.

La Figura 1 proporciona la fórmula para estimar el SD en la UdC.

SALARIO IMPERANTE

Un salario imperante representa la remuneración ganada por un trabajador durante las horas normales de trabajo. El salario imperante se compara a continuación con el punto de referencia del SD para determinar **el déficit del salario digno**.

¿Por qué necesitamos determinar el déficit del salario digno?

La identificación de la diferencia entre el punto de referencia del salario digno y el salario imperante permitirá a los miembros desarrollar un plan de gestión para eliminar este déficit (si lo hubiera).

CÁLCULO DEL SALARIO IMPERANTE

El salario imperante incluye el salario básico, las prestaciones en efectivo garantizadas, los subsidios y las primas, el valor justo y razonable de las prestaciones en especie y las primas de producción garantizadas obtenidas durante las horas normales de trabajo. El salario imperante es la cifra acumulada del valor total de la remuneración recibida por un trabajador.

Al determinar el salario imperante, los miembros pueden incluir los costos de las prestaciones en especie que se proporcionan a los trabajadores de forma gratuita o a un costo notablemente reducido, que son clara y principalmente en beneficio de los empleados, en su calidad de consumidores. Al evaluar las prestaciones en especie que pueden incluirse en el cálculo, los miembros deben tener en cuenta que estas prestaciones no son todas las posibles y pueden diferir en función de la normativa y las costumbres locales. Se aconseja a los miembros que presten atención a estas necesidades/requisitos locales.

Principios generales sobre la inclusión de prestaciones en especie para un salario imperante

- Consideradas como un beneficio y valiosas para los trabajadores o sus familias o para uso personal
- Cumplen con las normas mínimas
- Usuales para un sector al estimar los salarios típicos imperantes
- Recibidas en el plazo de un año
- Garantizadas- no a discreción del empleador.

Principios generales sobre la valoración de las prestaciones en especie para un salario imperante

- El valor de una prestación en especie no debería superar el costo para el empleador
- El valor de una prestación en especie no debe superar su costo de reposición para los trabajadores si la adquirieran en el mercado
- El valor de una comida gratis no debe exceder el costo de reemplazar una comida equivalente preparada en casa
- El valor de una prestación en especie no podrá ser inferior al de una opción alternativa de prestación en efectivo ofrecida a los trabajadores cuando dicha opción esté disponible
- Cuando una prestación en especie no sea gratuita, hay que restar el costo para los trabajadores.



Beneficios en especie aceptables al considerar los pagos parciales del salario

Comidas en el trabajo

Raciones de alimentos o productos alimenticios gratuitos o a precio reducido (p. ej. combustible para cocinar)

Prestaciones para la vivienda (como la electricidad, el agua y el combustible)

Transporte de ida y vuelta al trabajo (y los fines de semana desde las fincas) o subsidios de transporte

Cuidado de los niños

Escuela para los hijos de los trabajadores y transporte de ida y vuelta a la escuela

Clínica médica y atención médica no requerida por la ley y no exclusiva para enfermedades/lesiones relacionadas con el trabajo

Seguro médico no requerido por la ley



Beneficios en especie inaceptables al considerar los pagos parciales del salario

Visados, permisos de trabajo para trabajadores migratorios por los cuales el empleador tiene el mandato legal de pagar

Vestimenta, equipo y suministros para el trabajo

Dormitorios o viviendas compartidas para trabajadores estacionales/temporales

Agua potable suministrada en el trabajo para los trabajadores

Terreno para huertos

Contribuciones caritativas a la comunidad que no se canalizan exclusivamente a los trabajadores

La contribución del empleador a la seguridad social del servicio nacional de salud, según lo estipulado por la ley

Tiempo libre por vacaciones, licencia por enfermedad, licencia de maternidad o días festivos, según lo exija la ley

DÉFICIT DE SALARIO DIGNO

Pasos para eliminar el déficit

Salario Digno

Salario imperante

Déficit de salario digno

Cuando se ha establecido un déficit en el salario digno, la dirección de la UdC puede desarrollar un plan de implementación para elevar a los empleados de la UdC que no están recibiendo un SD. Este plan de implementación debe tener objetivos específicos y puede realizarse a través de un proceso de implementación por etapas. El plan de acción debería incluir lo siguiente:



Sin alterar la distribución salarial, los empleadores pueden proporcionar más (o mejores) prestaciones en especie para aumentar el nivel de vida de sus trabajadores, siempre que así lo acuerden los representantes sindicales o de los trabajadores.

ANEXO

Este anexo tiene por objeto ofrecer una sinopsis de cómo la metodología del salario digno de la Coalición Mundial para el Salario Digno (GLWC), tal como se presenta en la guía anterior, puede ser aplicada en el contexto del sector de la palma de aceite.

Con este fin, hemos incluido en un Anexo el punto de referencia del salario digno para la zona del Bajo Volta de Ghana²² y cálculos²³ de ejemplo para tres países: Indonesia, Malasia y Colombia. Los cálculos de ejemplo demuestran la primera impresión de un SD, utilizando en su mayoría datos disponibles públicamente²⁴.

Los cálculos difieren de una región a otra, ya que el costo de la vida y la demografía suelen variar. En el caso de Indonesia, se consideran las regiones de Sumatra Norte y Kalimantan Oeste y Este. Para Malasia, se consideran las regiones de Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak. Para Colombia, sólo se considera un promedio de áreas rurales, con énfasis en la región del Magdalena.

22. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/ghana/>

23. Todavía no se dispone de puntos de referencia para estos países.

24. Cuando no hay valores por defecto, la UdC puede realizar encuestas en la zona para ayudar a estimar los mismos.

Demarcación geográfica de los cálculos del salario digno y las fuentes de datos clave utilizadas para cada región

REGIÓN	FUENTES CLAVE
Ghana	
Zona del río Bajo Volta	GLWC 2017 ²⁵
Indonesia	
Sumatra Norte	Partes interesadas en el aceite de palma de Indonesia
Kalimantan Oeste	Partes interesadas en el aceite de palma de Indonesia
Kalimantan Este	BPS (2016); BPS (2014); PwC, (2017); Wage Indicator (2017)
Malasia	
Peninsular	Departamento de Estadística de Malasia (2016); Departamento de Estadística de Malasia (2017); MAPA/NUPW (2015)
Sabah	Departamento de Estadística de Malasia (2016); Departamento de Estadística de Malasia (2017); MAPA/NUPW (2015)
Sarawak	Departamento de Estadística de Malasia (2016); Departamento de Estadística de Malasia (2017); MAPA/NUPW (2015)
Colombia	
Norte- Región del Magdalena	DANE (2009); IBS, 2012; KPMG, (2017); Wage Indicator (2018); Banco Mundial (2016)

Los ejemplos de cálculos para los siguientes países se encuentran en los Anexos siguientes:

- **Anexo 1 - Ghana**
- **Anexo 2 - Indonesia**
- **Anexo 3 - Malasia**
- **Anexo 4 - Colombia**

La RSPO se está esforzando por desarrollar puntos de referencia para las áreas en las que operan sus miembros. Mientras tanto, los miembros podrán utilizar las cifras mencionadas en los Anexos siguientes para evaluar las estimaciones de SD en sus respectivas operaciones. Cuando se observe que las estimaciones que figuran en los Anexos a continuación son diferentes de los gastos en la UdC, los miembros deberán aportar pruebas que demuestren que han realizado las encuestas necesarias para justificar la diferencia.

25. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/ghana/>

Anexo 1 -Ghana

El informe de referencia sobre el salario digno en Ghana fue publicado por la Coalición Mundial para el Salario Digno (GLWC) en noviembre de 2017. El informe se centra en la zona del Bajo Volta, que es una zona geográfica relativamente pequeña cercana a la capital de Ghana y comprende partes de la Gran Área Metropolitana de Accra (GAMA), así como de la Región Oriental y la Región del Río Volta (ver Figura 2). Estas zonas no son ni puramente urbanas ni puramente rurales y, por lo tanto, pueden calificarse de periurbanas.

El cuadro siguiente muestra los elementos principales de un salario digno, en particular las tres canastas principales de alimentos, vivienda y costos NANV. Esta suma se complementa con un colchón adicional del 5% para casos de enfermedad, pérdida de empleo u otros contratiempos inesperados. En conjunto, esto da como resultado el salario digno neto, que consiste en el costo de vida total por hogar dividido por el número de ETC trabajados por los adultos en ese hogar. El salario digno neto se traduce al salario digno bruto si se le suman los impuestos y otras deducciones legales.

En términos de deducciones salariales, se aplica una media del 12,7% a los trabajadores en general. Esto incluye el 5,5% del salario básico para el Fondo de la Seguridad Social y Sistema Sanitario (SSNIT, por sus siglas en inglés), el 5% o 6% del salario básico para los Fondos de Previsión y el 2% del salario básico para las cuotas sindicales de los trabajadores. El impuesto del SSNIT puede considerarse representativo de otros sectores en Ghana. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se basa en la renta mensual imponible, según los datos de nóminas de enero de 2017. Los primeros 216 GHS ganados están exentos, pero después se aplica el 5% de impuesto sobre la renta a los siguientes 108 GHS, el 10% a los siguientes 151 GHS y el 17,5% a los siguientes 2765 GHS.

Resumen del cálculo del salario digno para el Bajo Volta, Ghana²⁶

	UNIDAD	BAJO VOLTA, GHANA
Alimentos	GHS/hg/mes	734
Vivienda	GHS/hg/mes	217
NANV	GHS/hg/mes	533
Eventos inesperados (5%)	GHS/hg/mes	74
Canasta básica total	GHS/hg/mes	1558
Salario digno neto	GHS/ETC/mes	875
Retenciones obligatorias sobre el salario	GHS/ETC/mes	70
Impuesto sobre la renta	GHS/ETC/mes	83
Salario digno bruto	GHS/ETC/mes	1028

hg = hogar

26. https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Infographic.pdf

Canasta alimentaria

Demarcación geográfica de los cálculos de ejemplo del salario digno y fuentes de datos clave utilizadas para cada región²⁷

Producto alimenticio	Gramos comestibles por día (g)	Costo por kg de gramos comprados (GHS)	Costo por persona por día (GHS)
Maíz	235	1,66	0,39
Arroz	28	4,98	0,14
Pan	42	5,76	0,24
Yuca (mandioca)	169	1,50	0,25
Ñame o cocoñame	46	2,50	0,14
Plátano	59	2,23	0,20
Pasta de cacahuete	20	10,21	0,20
Caupí (frijol de carita negra)	17	6,42	0,11
Leche (en polvo)	12	39,81	0,49
Huevos	14	10,95	0,17
Pescado seco	28	18,40	0,52
Carne de vacuno	7	18,46	0,12
Despojos	7	14,83	0,12
GLV: Hojas de cocoñame	15	5,49	0,10
Repollo	35	3,32	0,15
Tomates	25	6,65	0,18
Pasta de tomate	7	10,61	0,07
Berenjena	50	4,40	0,27
Cebollas	35	3,94	0,15
Naranjas	75	1,44	0,15
Aceite de Palma	30	8,54	0,26
Azúcar	30	4,59	0,14
Milo (chocolate malteado en polvo)	3	30,00	0,09
Total por persona y día (GHS)			4,65
Total con un 15% añadido para gastos varios (GHS)			5,35

*El valor total se multiplica por el Tamaño Familiar de Referencia y los días en el mes promedio (30,5) para calcular la canasta total de alimentos del mes.

27. https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

Canasta de vivienda

Para el índice de referencia del salario digno de Ghana, los costos de vivienda se estiman en 217 GHS al mes para el tamaño familiar de referencia, que incluye 100 GHS para el alquiler de una vivienda básica aceptable, 40 GHS para la electricidad y otro tipo de iluminación, 27 GHS para el agua y 50 GHS para el combustible para cocinar. Los costos de las reparaciones y el mantenimiento de rutina no están incluidos, ya que se supone que son cubiertos por el arrendador.

Se utilizó una encuesta local de vivienda para estimar los costos de alquiler que cumplen con el estándar de vivienda local. Esto equivale a 100 GHS. El costo de los servicios públicos también se basó en la misma encuesta local sobre la vivienda, en combinación con datos secundarios y conversaciones con los trabajadores.

Canasta NANV

Los costos que no se ajustan a la canasta de alimentos o de vivienda se recogen en la canasta NANV y su costo se estima utilizando datos de gastos secundarios. Se realizan controles a posteriori de la atención sanitaria y la educación utilizando datos primarios, con el fin de garantizar que se incluyan cantidades suficientes en la estimación del NANV. En cuanto a la asistencia sanitaria, se consideró razonable incluir algunos fondos para gastos corrientes reembolsables de salud, incluso cuando los trabajadores y sus familias están cubiertos por un plan de seguro médico. Basándose en esta información, el cálculo preliminar de los costos de atención médica (basados en datos secundarios) se ajustó mediante la adición de 12 GHS al mes. La verificación posterior de costos de educación no proporcionó ningún argumento sólido para ajustar el cálculo de los costos de la educación.

Sinopsis de NANV para el Bajo Volta, Ghana

	Unidad	Bajo Volta, Ghana
Costos preliminares de tipo NANV	GHS/hg/mes	521
Ajuste por verificación posterior de costos de atención médica	GHS/hg/mes	+12
Ajuste por verificación posterior de costos de educación	GHS/hg/mes	-
Costos finales de tipo NANV (después de la verificación posterior)	GHS/hg/mes	533

hg = hogar

Fuente: GLWC (2017).

Tamaño familiar de referencia

Fórmula utilizada para determinar el tamaño familiar de referencia²⁸

Tamaño familiar de referencia = 2 adultos + TFT (1 - TMI)

TFT = Tasa de Fertilidad Total

TMI = Tasa de Mortalidad Infantil

28. Anker, R, y Anker, M. (2017). Living wages around the world. Manual for measurement

Sinopsis del tamaño familiar de referencia para el Bajo Volta, Ghana

	Unidad	Bajo Volta, Ghana
Adultos por hogar	#personas	2
Hijos por hogar	#personas	2,5
Tamaño familiar de referencia	#personas	4,5

Sinopsis del número de hijos a cargo en el Bajo Volta, Ghana

	Unidad	Bajo Volta, Ghana
TFT promedio	#niños	4,4
Niños sobrevivientes	#niños	3,7
Hijos a cargo	#niños	2,5-3

ETC por familia

Fórmula para el cálculo del ETC

Probabilidad de Equivalencia a Tiempo Completo =
TPFL media de los adultos × (1 – tasa de desempleo) × (1 – 1/2 tasa de empleo a tiempo parcial)

Se estima un total de 1,78 ETC por tamaño familiar de referencia, en función de los datos de la tasa de participación de la fuerza laboral, la tasa de desempleo y la tasa de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres de entre 25 y 59 años de edad. Los datos se basan en el módulo GLSS 6 Fuerza Laboral.

Anexo 2 - Indonesia

Los siguientes cálculos de ejemplo se centran en las provincias de Sumatra Norte y Kalimantan Este y Oeste. Los cálculos de ejemplo para Sumatra Norte y Kalimantan Oeste se basan en datos primarios de los precios locales proporcionados por las partes interesadas locales en el aceite de palma. En lo posible, se utilizaron datos específicos de la ubicación.

Kebutuhan Hidup Layak ("KHL")

Los salarios mínimos provinciales se basan en el Estándar Indonesio de Necesidades para una Vida Digna (Kebutuhan Hidup Layak, en adelante abreviado como KHL), que incluye los requisitos para que un solo empleado/trabajador pueda vivir físicamente durante un mes. El KHL consta de siete componentes: Alimentos y bebidas (11 componentes), ropa (13 componentes), vivienda (26 componentes), educación (2 componentes), salud (5 componentes), transporte (1 componente), recreación y ahorros (2 componentes). Su valor se determina a través de estudios de mercado.

Debido a la falta de datos recientes disponibles públicamente de las encuestas de KHL, este ejemplo de cálculo se basa en diferentes fuentes para determinar los costos de vida para Sumatra Norte, y Kalimantan Este y Oeste. Una diferencia importante entre la metodología KHL estándar y la metodología GLWC, que se utiliza para el cálculo del salario digno, es que la KHL considera las necesidades de un trabajador a tiempo completo. En cambio, la metodología GLWC tiene en cuenta tanto el tamaño familiar de referencia como el número de trabajadores ETC por familia, para cada región.

Demarcación geográfica de los cálculos de ejemplo del salario digno y las fuentes de datos clave para cada región

	Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
Alimentos	IDR/hg/mes	1 737 750	1 847 250	2 100 000
Vivienda	IDR/hg/mes	720 000	680 000	1 460 000
NANV	IDR/hg/mes	2 269 000	1 932 000	1 046 000
Eventos inesperados (5%)	IDR/hg/mes	236 338	222 963	230 300
Canasta básica total	IDR/hg/mes	4 963 088	4 682 213	4 836 300
Salario digno neto	IDR/ETC/mes	3 007 932	2 837 705	2 931 091
Seguridad social e impuestos sobre la renta	Porcentaje (%)	4	4	4
Salario digno bruto	IDR/ETC/mes	3 128 249	2 951 213	3 048 335

hg = hogar

Fuente: BPS (2016).

Canasta alimentaria

Ejemplo de una dieta modelo por persona y día para las zonas rurales de Sumatra Norte y Kalimantan Oeste

				Sumatra Norte	Kalimantan Oeste
Productos Alimenticios	Gramos por día	Energía (kcal)	Consumo mensual (kg)	Costo total (IDR/pp/mes)	Costo total (IDR/pp/mes)
Arroz	375	1350	11,25	123 750	112 500
Carne:	32	59	0,96	24 960	43 200
Aceites	23	197	0,69	7590	8280
Azúcar	36	127	1,08	12 420	12 960
Leche	31	15	0,93	30 000	30 000
Verduras	70	24	2,1	16 800	16 800
Patatas	9	6	0,27	2700	3780
Huevos	10	15	0,3	7 200	6600
Productos de la pesca	59	44	1,77	61 950	70 800
Frutos secos	27	93	0,81	4050	4050
Yuca (mandioca)	118	118	3,54	21 240	24 780
Frutas	52	32	1,56	18 720	11 700
Frijoles de soja	2	8	0,06	300	300
Cebollas	23	9	0,69	14 490	20 700
Té	1	0	0,03	1 380	3 000
Total	868	2100	26,04	347 550	369 450

pp = por persona

El costo de los alimentos se obtiene a partir de datos primarios y secundarios. Los datos secundarios se basan en el gasto mensual per cápita de la encuesta nacional sobre el gasto de los hogares de 2016²⁹.

*El valor total se multiplica por el Tamaño Familiar de Referencia y los días en el mes promedio (30,5) para calcular la canasta total de alimentos del mes.

29. https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk-konsumsi-penduduk-indonesia-per-provinsi-berdasarkan-ha.pdf

Canasta de vivienda

De acuerdo con el Indicador 6.2.4 de los PyC 2018, la unidad de certificación debe proporcionar vivienda adecuada, instalaciones de saneamiento, suministro de agua, servicios médicos, educativos y de bienestar de acuerdo con las normas nacionales.

La Ley de Indonesia No. 1 de 2011 sobre la Vivienda y Asentamientos establece las condiciones mínimas que deben cumplirse para la vivienda.

Cálculo de ejemplo para las zonas rurales de Sumatra Norte, Kalimantan Oeste y Kalimantan Este

Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
IDR/hg/mes	720 000	680 000	1 460 000

hg = hogar

Fuente: BPS (2016).

Canasta NANV

Incluye los costos de vida que no se ajustan a la canasta de alimentos o de vivienda. Se realizan controles a posteriori para la asistencia sanitaria, la educación y el transporte, que pueden ajustarse sobre la base de datos primarios y secundarios, como los del Departamento de Estadística³⁰.

Al utilizar datos secundarios, debe tenerse en cuenta que los gastos de tipo NANV pueden variar significativamente entre las zonas urbanas y rurales. En tales situaciones, debe elegirse el valor de las zonas rurales. Los miembros indonesios también pueden consultar las encuestas del KHL para determinar las estimaciones y el tipo de costos NANV que pueden incluirse en las estimaciones.

Sinopsis de NANV para las zonas rurales de Sumatra Norte, Kalimantan Oeste y Kalimantan Este

	Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
Ropa	IDR/hg/mes	555 000	533 000	123 000
Transporte	IDR/hg/mes	924 000	603 000	323 000
Educación	IDR/hg/mes	480 000	480 000	400 000
Salud e higiene personal	IDR/hg/mes	310 000	316 000	200 000
Total NANV	IDR/ETC/mes	2 269 000	1 932 000	1 046 000

hg = hogar

Fuente: BPS (2016).

30. https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk-konsumsi-penduduk-indonesia-per-provinsi-berdasarkan-ha.pdf

Tamaño familiar de referencia

Fórmula utilizada para determinar el tamaño familiar de referencia³¹

$$\text{Tamaño familiar de referencia} = 2 \text{ adultos} + \text{TFT} (1 - \text{TMI})$$

TFT = Tasa de Fertilidad Total

TMI = Tasa de Mortalidad Infantil

Sinopsis del número de hijos dependientes en las zonas rurales de Sumatra Norte, Kalimantan Oeste y Kalimantan Este

	Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
TFT	#niños por mujer	3	3,1	2,8
TMI	#muertes por cada 1000 nacidos vivos	23	23	23

Sinopsis del tamaño familiar de referencia para las zonas rurales de Sumatra Norte, Kalimantan Oeste y Kalimantan Este

	Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
Adultos por hogar	#personas	2	2	2
Hijos por hogar	#personas	3	3	2,5
Tamaño familiar de referencia	#personas	5	5	4,5

ETC por familia

Fórmula para el cálculo del ETC

$$\text{ETC por familia} = 1 + \text{TPFL} \times (1 - \text{D}) \times [1 - (\text{TP}/2)]$$

TPFL = Tasa de participación de la fuerza laboral

D = Tasa de Desempleo

TP = Personas que trabajan a tiempo parcial

31. Anker, R, y Anker, M. (2017). Living wages around the world. Manual for measurement

Sinopsis del tamaño familiar de referencia para las zonas rurales de Sumatra Norte, Kalimantan Oeste y Kalimantan Este³²

	Unidad	Sumatra Norte	Kalimantan Oeste	Kalimantan Este
TPFL	Porcentaje (%)	72,80	72,80	72,80
D	Porcentaje (%)	2,21	2,26	2,3
TP	Porcentaje (%)	18	18	18
ETC	ETC/familia	1,65	1,65	1,65

Anexo 3 - Malasia

El ejemplo de cálculo del salario digno de Malasia se centra en Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak. Cuando fue posible, se utilizaron datos específicos de la ubicación y cuando no se disponía de ellos se usaron datos nacionales.

Sinopsis del cálculo del salario digno para Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak en 2016³³

	Unidad	Peninsular	Sabah	Sarawak
Alimentos	RM/hg/mes	750	467	561
Vivienda	RM/hg/mes	650	560	440
NANV	RM/hg/mes	1261	728	768
Eventos inesperados (5%)	RM/hg/mes	133	88	88
Canasta básica total	RM/hg/mes	2794	1843	1857
Salario digno neto	RM/ETC/mes	1615	1007	1026
Seguridad social e impuestos sobre la renta ³⁴	Porcentaje (%)	13	13	13
Salario digno bruto	RM/ETC/mes	1825	1138	1159

hg = hogar

32. BPS Statistics Indonesia, Encuesta Demográfica y de Salud 2012. Extraído de <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR275/FR275.pdf>

33. Departamento de Estadística de Malasia (2016). Informe sobre la Encuesta de Gastos de los Hogares.

34. El porcentaje dado aquí es un promedio. Los miembros deben incluir todas las deducciones obligatorias que normalmente se hacen al salario del trabajador.

Canasta alimentaria

El gasto mensual medio se ha obtenido del Departamento de Estadística de Malasia (2016). En la encuesta, el 18% del gasto promedio por hogar se gastó en alimentos y bebidas no alcohólicas³⁵.

Sinopsis del gasto mensual en alimentos por estado

Estado	Gasto mensual en alimentos (RM)	Estado	Gasto mensual en alimentos (RM)
W.P. Putrajaya	1255	Negeri Sembilan	664
W.P. Kuala Lumpur:	1119	Pahang	597
Selangor	933	Perlis	555
Melaka	787	Perak	582
Pulau Pinang	754	Sarawak	561
Johor	747	Kedah	551
W.P. Labuan	732	Kelantan	518
Terengganu	684	Sabah	467

Canasta de vivienda

La Ley de 1990 (Núm. 446) sobre los Estándares Mínimos para los trabajadores en materia de Vivienda y Servicios proporciona información sobre las condiciones mínimas de vivienda que deben cumplirse.

Cálculo de ejemplo para Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak³⁶

Unidad	Malasia Peninsular	Sabah	Sarawak
RM/hg/mes	650	560	440

hg = hogar

35. Departamento de Estadística de Malasia (2016). Informe sobre la encuesta de gastos de los hogares

36. Departamento de Estadística de Malasia (2016). Informe sobre la encuesta de gastos de los hogares

Canasta NANV

Sinopsis de NANV para Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak

	Unidad	Peninsular	Sabah	Sarawak
Ropa	RM/hg/mes	114	76	73
Transporte	RM/hg/mes	504	300	304
Atención médica	RM/hg/mes	77	22	31
Educación	RM/hg/mes	42	10	9
Mobiliario, enseres domésticos y menaje de rutina	RM/hg/mes	122	74	90
Comunicación	RM/hg/mes	151	92	94
Bienes y servicios diversos	RM/hg/mes	251	154	167
Total NANV	RM/hg/mes	1.261	728	768

hg = hogar

Fuente: Departamento de Estadística de Malasia.

Tamaño familiar de referencia

Fórmula utilizada para determinar el tamaño familiar de referencia³⁷

Tamaño familiar de referencia = 2 adultos + TFT (1 - TMI)

TFT = Tasa de Fertilidad Total

TMI = Tasa de Mortalidad Infantil

Sinopsis del número de hijos dependientes para Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak

	Unidad	Peninsular	Sabah	Sarawak
TFT	#niños por mujer	2	1,4	1,7
TMI	#muertes por cada 1000 nacidos vivos	8,1	7,2	7,5

37. Anker, R, y Anker, M. (2017). Living wages around the world. Manual for measurement

Sinopsis del tamaño de referencia de la familia

	Unidad	Peninsular	Sabah	Sarawak
Adultos por hogar	#personas	2	2	2
Hijos por hogar	#personas	2	1,5	1,5
Tamaño familiar de referencia	#personas	4	3,5	3,5

hg = hogar

Sinopsis de los ETC por familia para Malasia Peninsular, Sabah y Sarawak

	Unidad	Peninsular	Sabah	Sarawak
TPFL	Porcentaje (%)	76	86	84
D	Porcentaje (%)	2	2	2
TP	Porcentaje (%)	5	5	5
ETC	ETC/familia	1,73	1,83	1,81

*Los valores se asumen por falta de datos.

Anexo 4 - Colombia

El cálculo del ejemplo de salario digno en Colombia se centra en la región norte, aunque en ausencia de información específica de la ubicación, se utilizan datos de la Colombia rural.

Este ejemplo de cálculo se basa en datos secundarios disponibles públicamente, más que en la recopilación de datos de campo sobre precios locales, según lo prescrito por el método GLWC.

El GLWC está trabajando actualmente en los puntos de referencia de los salarios dignos en la Región Rural de Urubá y en la Región Rural de Santa Marta³⁸. Hasta que se complete, los miembros de la RSPO pueden referirse a los cálculos del ejemplo de este Anexo.

38. <https://www.globallivingwage.org/countries/colombia/>

Sinopsis del cálculo de ejemplo de Salario Digno para zonas rurales de Colombia en 2017³⁹

	Unidad	Colombia rural
Alimentos	COP/hg/mes	523 456
Vivienda	COP/hg/mes	530 000
NANV	COP/hg/mes	473 000
Eventos Inesperados (5%)	COP/hg/mes	76 323
Canasta básica total	COP/hg/mes	1 602 779
Salario digno neto	COP/ETC/mes	1 014 417
Seguridad social e impuestos sobre la renta	Porcentaje (%)	8
Salario digno bruto	COP/ETC/mes	1 095 570

hg = hogar

Canasta alimentaria

Este ejemplo de cálculo de los costos de los alimentos no se basa en la recogida de datos primarios, sino en estadísticas de acceso público. Se basa en una canasta de alimentos que contiene 2100 calorías por persona y día. Los precios se han tomado de Wage Indicator, una plataforma en línea que mantiene varias bases de datos con información sobre salarios y precios, recolectada a través de una Encuesta de Costo de Vida en línea. Los costos diarios por persona, que resultan de los gramos de alimentos por artículo necesario y el precio por kilo, se multiplican por el tamaño familiar de referencia y se expresan como costos mensuales. Wage Indicator presenta un rango de precios, y hemos utilizado el extremo inferior de los precios medios nacionales, ya que se estima que refleja los precios de las zonas rurales.

39. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>

Ejemplo de una dieta modelo por persona y día

Producto alimenticio	Gramos por día	Energía (kcal)	Precio por kilo (COP/kg)	Costo/persona/día
Trigo, cebada, cereales	67	183	2400	160
Arroz	60	221	1800	108
Carne (res, cerdo, aves)	114	186	7000	798
Aceite (soja, oliva, palma)	31	273	5000	155
Azúcar (equivalente en bruto)	124	435	2200	272
Maíz y productos	64	198	1800	115
Leche- excluida la mantequilla	231	139	2000	462
Hortalizas, otros	40	11	2000	80
Patatas y productos	71	50	1500	106
Mantequilla	3	22	2750	4
Cacahuets (equivalente sin cáscara)	6	10	5000	30
Legumbres, otros productos	3	11	1500	4,5
Yuca y productos	82	71	1500	123
Huevos (precio por 10 huevos)	23	30	3000	69
Aceite de girasol	1	10	6000	6
Productos de la pesca	13	9	10000	130
Cerveza	89	32	3600	320
Edulcorante, otros	1	5	2000	2
Frijoles	7	23	2200	8
Plátanos	22	14	1500	33
Soja	2	6	5000	10
Ñame	12	11	3000	36
Manzanas y productos	5	2	3000	15
Tomates y productos	31	6	2000	62
Cebollas	19	8	1500	28
Naranjas, mandarinas	16	5	2000	32
Plátanos	113	103	1500	169
Guisantes	4	12	1500	6
Tubérculos, otros	3	3	2000	6
Vino	1	1	13300	13
Cítricos, otros	29	8	1500	44
Limonas, limas y productos	5	1	1500	8
Café y productos	4	2	4600	18
Total		2100		3432,50

Fuente: Wage Indicator (2018).

Costo de la vivienda

Para el presente cálculo de ejemplo, no fue posible recopilar datos de campo. Como tal, los costos de vivienda se basan en el extremo inferior del promedio nacional para una familia de cuatro personas, según lo publicado por Wage Indicator⁴⁰.

Aunque este valor es un promedio nacional, que incluye estimaciones para las zonas urbanas y rurales, constituye el costo para una familia de cuatro personas. Dado que el tamaño familiar de referencia estimado en este cálculo de ejemplo es para cinco personas que viven en una zona rural, consideramos que este valor es una aproximación razonable.

Canasta NANV

Sinopsis de NANV para zonas rurales de Colombia en 2017

	Unidad	Magdalena, Colombia Rural
Ropa	COP/hg/mes	72000
Transporte	COP/hg/mes	84000
Atención médica	COP/hg/mes	35000
Educación	COP/hg/mes	23000
Mobiliario, enseres domésticos y menaje de rutina	COP/hg/mes	30000
Comunicación	COP/hg/mes	35000
Servicios de recreación y cultura	COP/hg/mes	40000
Restaurantes y hoteles	COP/hg/mes	63000
Bienes y servicios diversos	COP/hg/mes	91000
Total NANV	COP/hg/mes	473.000

hg = hogar

Fuente: DANE (2009).

Tamaño familiar de referencia

Fórmula utilizada para determinar el tamaño familiar de referencia⁴¹

Tamaño familiar de referencia = 2 adultos + TFT (1 - TMI)

TFT = Tasa de Fertilidad Total

TMI = Tasa de Mortalidad Infantil

40. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>

41. Anker, R, y Anker, M. (2017). Living wages around the world. Manual for measurement

Tamaño familiar de referencia de ejemplo para Colombia rural

	Unidad	Colombia rural
Adultos por hogar	#personas	2
Hijos por hogar	#personas	3
Tamaño familiar de referencia	#personas	5

Sinopsis del número de hijos dependientes en las zonas rurales de Colombia

	Unidad	Colombia rural
TFT	#Niños por mujer	2,80
TMI	#Muertes por cada 1000 vidas	14

Sinopsis del ETC por familia en las zonas rurales de Colombia

	Unidad	Colombia rural
TPFL	Porcentaje (%)	69
D	Porcentaje (%)	9,20
TP	Porcentaje (%)	15,90
ETC	ETC/familia	1,58

Bibliografía

Anker, R., y Anker, M. (2017). *Living wages around the world. Manual for measurement*.

BPS Statistics Indonesia (2012). *Demographic and health survey*. Extraído de <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR275/FR275.pdf>

BPS Statistics Indonesia (2016). *Consumption expenditure of population of Indonesia by Province*. Extraído de https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk-konsumsi-penduduk-indonesia-per-provinsi-berdasarkan-ha.pdf

Chen, J. (2019). *Consumer price index*. Extraído de Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/c/consumerpriceindex.asp>.

DANE (2009). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2006-2007*. Extraído de https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/204

Department of Statistics Malaysia (2016). *Report on household expenditure survey*. Extraído de <https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/pdfPrev&id=WnZvZWNVeDYxKzJjZ3RIUVVYU2s2Zz09>

Food and Agriculture Organization of the United Nations (2019). *Food-based dietary guidelines*. Extraído de <http://www.fao.org/nutrition/education/food-dietary-guidelines/en/>

Galgani, P., Van den Elzen, F., Varoucha, E., y Scholte, M. (2018). *Decent living wages for the palm oil sector: method and implementation*. Extraído de True Price.

Global Living Wage Coalition (2018). *Colombia*. Extraído de <https://www.globallivingwage.org/countries/colombia/>

Global Living Wage Coalition (2018). *Frequently asked questions*. Extraído de <https://www.globallivingwage.org/faq/>

Global Living Wage Coalition (2018). *Global living wage series: Ghana-Lower Volta region*. Extraído de https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Infographic.pdf

Global Living Wage Coalition (2018). *Living wage report: Ghana - Lower Volta region*. Extraído de https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

ILO Department of Statistics (2018). *What about seniors? A quick analysis of the situation of older persons in the labour market*. Extraído de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf

Ministry of Health Malaysia (2019). *Malaysian dietary guidelines*. Extraído de <http://www.moh.gov.my/index.php/pages/view/370>

Ministry of Health Republic of Indonesia (2014). *Pedoman gizi seimbang*. Extraído de <http://gizi.depkes.go.id/download/Pedoman%20Gizi/PGS%20Ok.pdf>

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) (2018). *Principles and Criteria for the Production of Sustainable Palm Oil*. Endorsed by the RSPO Board of Governors and adopted at the 15th General Assembly by RSPO Members.

Wage Indicator (2018). *Living wage series-Colombia*. Extraído de <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>.

World Health Organisation (2018). *Healthy diet*. Extraído de https://www.who.int/nutrition/publications/nutrientrequirements/healthy_diet_fact_sheet_394.pdf?ua=1

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 aceites sostenibles mediante estándares mundiales creíbles y el diálogo con las partes interesadas.

www.rspo.org

Roundtable on Sustainable Palm Oil

rspo@rspo.org

www.rspo.org

T +603 2302 1500

F +603 2302 1543



RSPO Malaysia

Unit 13A-1, Level 13A, Menara Etiqa
No.3, Jln Bangsar Utama 1
59000, Kuala Lumpur, Malaysia

RSPO Indonesia

Sona Topas Tower Lvl. 16
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 26
Karet - Setiabudi,
Jakarta Selatan
12920, Indonesia

Other RSPO Offices

RSPO China,
RSPO Europe,
RSPO North America