

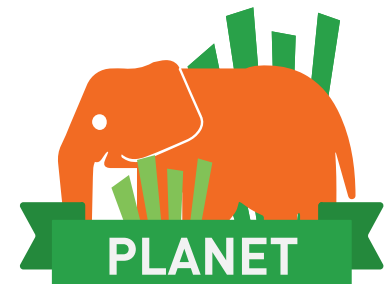
# Salario Digno

8ava Conferencia: 03.03.2020

Kamini Visvanathan



“ Principios y Criterios (P&C) 2018  
fueron recientemente aprobados el  
1<sup>st</sup> Noviembre de 2018 ”



# Living Wages



## **P&C 2018 (6.2)**

La remuneración y las condiciones laborales del personal, los trabajadores y los trabajadores de los contratistas cumplen siempre, por lo menos, los estándares mínimos legales o del sector y son suficientes para proporcionar un salario digno (SD).

## **P&C 2013 (6.4)**

El pago y las condiciones para los empleados y para los trabajadores por contrato siempre cumplen al menos con los estándares mínimos legales o industriales suficientes para proporcionar salarios dignos (SD).

### **Para Interpretación Nacional(IN):**

INdefinirá un SD. Donde no haya IN, se utilizará el salario mínimo legal vigente.





# ***¿Qué es el 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 y su familia ”***

# ELEMENTOS DEL SD



**Alimentos**



**Agua**



**Vivienda**



**Educación**



**Atención médica**



**Transporte**



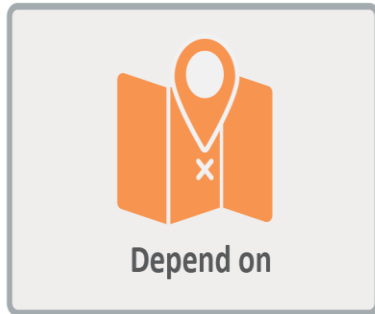
**Ropa**



**Imprevistos**

# Metodología del SD

Geographical Costs



***La metodología SD adoptada del GLWC ayuda a estimar el costo de un nivel de vida básico pero decente para un trabajador de su familia.***

***La metodología requiere información basada en el área geográfica.***





## Pasos para determinar el SD en area:-



**Determining the Unit  
of Measurement**



**Determining the Price  
of a Living Basket**



**Adding Additional  
Funds and Taxes**



**Adjusting for Inflation  
and Updating  
Calculation**





# Ventajas de pagar un SD

**Atraer negocios de compañías multinacionales preocupadas por problemas sociales como SD**

**Aumentar la productividad y reducir los costos de producción al reducir la alta rotación de personal**

**Reclutamiento de trabajadores de mejor calidad.**

**Reducción de las tasas de rechazo**

**Incrementar compromiso laboral, esfuerzo, y confianza de sus empleados**

**Al reducir el número de huelgas, el trabajo se ralentiza y los disturbios laborales**

# Determinación de SD:



Food Costs



Housing Costs



NFNH Costs



Sub Total

Sub Total



5% for Unexpected



Total Living Basket

Total Living Basket



FTE



Net Living Wage

Net Living Wage



Mandatory Deductions



Gross DLW

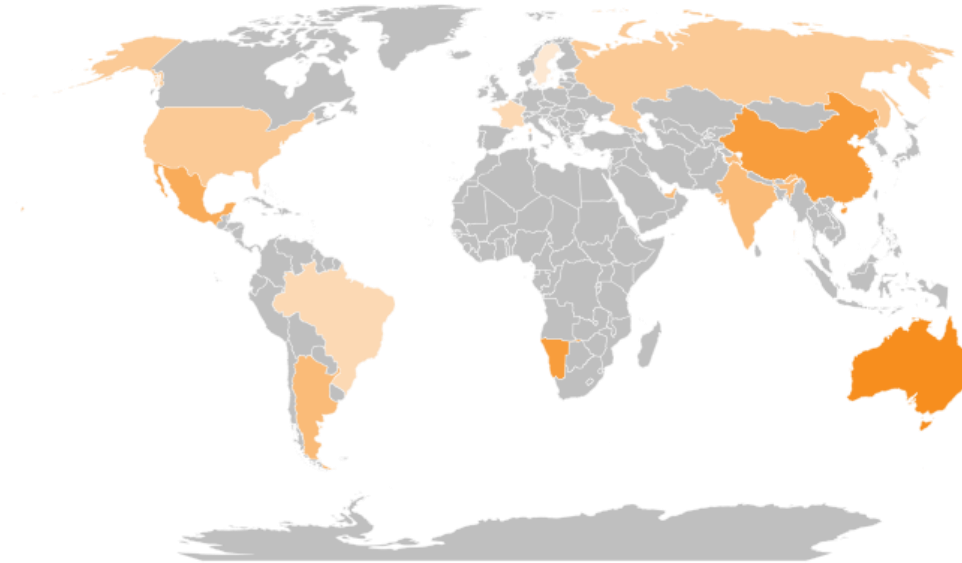
***“ Paso 1: Determinar la  
Unidad de Medida ”***



# El Salario Digno es específico a la ubicación geográfica

Determinar los límites

Identifica características de Referencia al tamaño familiar



***“ Paso 2: Determinar los precios de la canasta básica ”***





# Canasta de Alimentación

- La canasta de alimentos representa el costo de una dieta modelo para un tamaño de familia de referencia, que es consistente con las preferencias locales de alimentos y tiene un costo relativamente bajo para una dieta nutritiva.
- La canasta de alimentos debe consistir en una selección de artículos que cumplan con las pautas de la OMS y la FAO, especificados para las elecciones locales de alimentos y contabilizados en encuestas recientes que se llevan a cabo. La canasta de alimentos incluye los costos de alimentos y bebidas no alcohólicas.
- La determinación del costo de los alimentos dentro de la UoC se puede determinar siguiendo estos pasos:

Steps to determine Food Costs within the UoC<sup>18</sup>:

## Step 1.

Determining the recommended calorie intake for a Reference Family Size<sup>19</sup>.

## Step 2.

Determining the food groups locally consumed to cover the calorie intake.

## Step 3.







Determining the price of these food groups

\*in the absence of GLWC benchmarks, members are encouraged to use location specific data where possible and national data where the location specific data is not available.

# Canasta de vivienda



La canasta de vivienda abarca la estimación de los costos de vivienda para que un SD sea suficiente para que los trabajadores y sus familias puedan pagar de acuerdo con las leyes nacionales o, en su ausencia, la Recomendación de la OIT sobre la vivienda de trabajadores No. 115.

 <p>Electricity</p>	 <p>Access to garbage disposal</p>
 <p>Adequate lighting</p>	 <p>Adequate ventilation</p>
 <p>Access to clean water and sanitation</p>	 <p>Housing should provide physical and structural safety and protection from the cold, heat, humidity, rain, wind, flooding, and potential health threats</p>





# Canasta No Alimentaria No Vivienda (NFNH)

- La canasta NFNH se refiere a los costos necesarios para garantizar que una estimación de SD tenga una base más normativa y que haya fondos suficientes para la atención médica y la educación.
- La canasta NFNH incluye (pero no se limita a) lo siguiente:
  - Educación
  - Provisiones
  - Transporte
  - Medicina
  - Ropa





***“ Paso 3: Agregar fondos e impuestos adicionales ”***





- **La canasta de vivienda por hogar se divide por el número de adultos que trabajan por familia, expresados en equivalente a tiempo completo.**
- **A partir de esa cifra, se agrega el 5% del salario determinado para tener en cuenta los costos imprevistos.**
- **Los impuestos sobre la renta, los impuestos de la seguridad social y las tarifas sindicales que normalmente se deducen de los salarios también se agregan, mientras que los impuestos para la vivienda deben tenerse en cuenta en la estimación de la canasta de la vivienda.**
- **El resultado de este paso es el punto de referencia SD por equivalente a tiempo completo.**

*“ Paso 4: Ajuste por inflación  
y actualización de los  
cálculos ”*







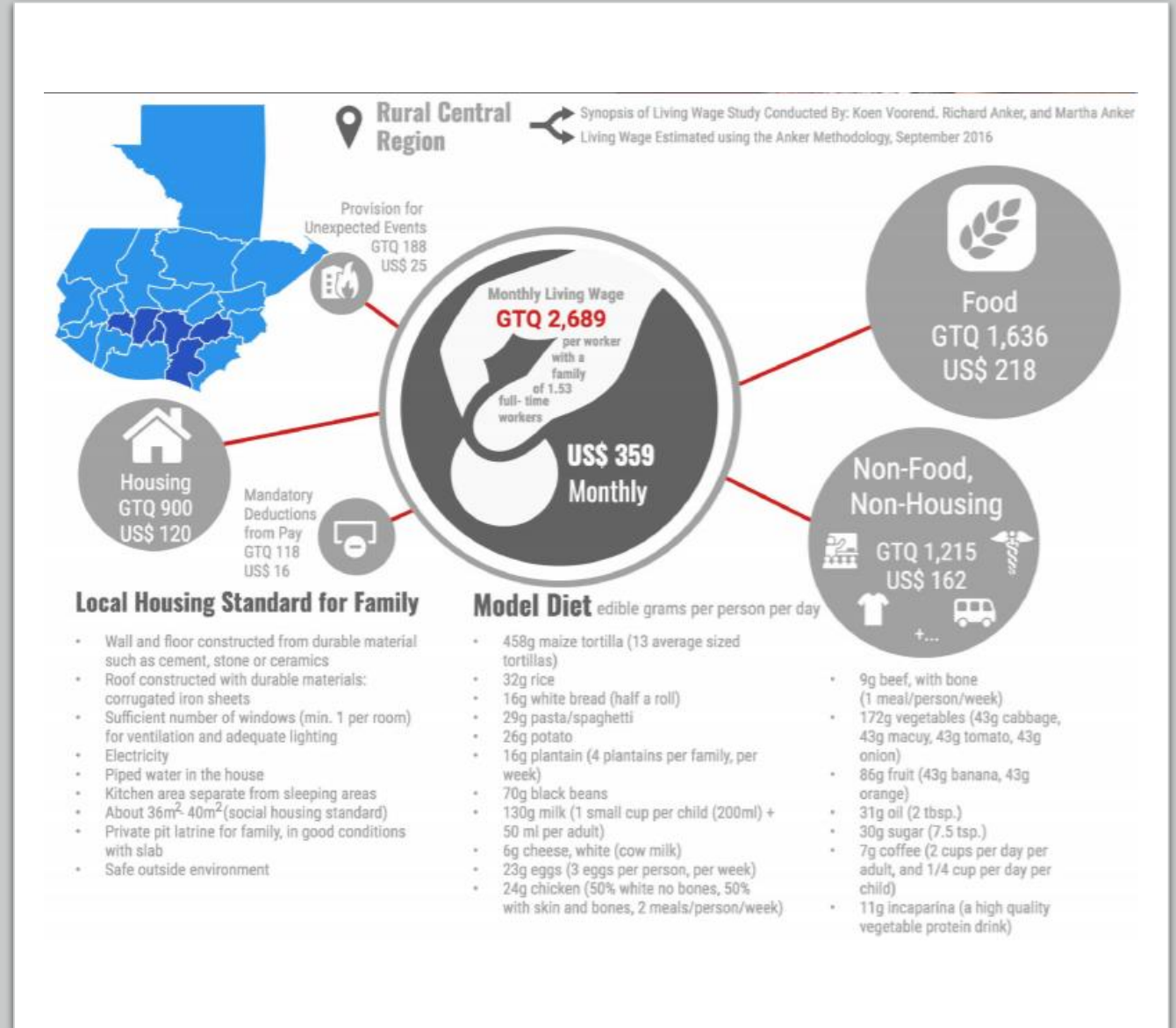
Anualmente, el índice de referencia de SD debe corregirse por la inflación y los cambios impositivos.

A menos que la inflación sea superior al 10% anual, debe hacerse con más frecuencia.

Esto debe incluirse en el plan de implementación y corregirse regularmente.

Ejemplo de cálculo del salario digno en la región rural central, Guatemala

[www.glwc.com](http://www.glwc.com)





***“Implementación”***





## Medida provisional pendiente de desarrollo de los puntos de referencia:-

*Para países en los que no se ha establecido un estándar de salario digno, hasta que se cuente con un parámetro de referencia aprobado por la RSPO, todos los trabajadores recibirán el **salario mínimo nacional**. Además del pago de salarios mínimos, la Unidad de Certificación (UdC) debe realizar una **evaluación** de los **salarios prevalentes y beneficios en especie** proporcionados a los trabajadores en la Unidad de Certificación, en línea con la Guía RSPO para Implementar un Salario Digno.*

# Implementación de la medida provisional:



**Entender qué es el Salario Digno y qué es el salario Prevalente**

**Ayudar a identificar el valor de los Salarios Prevalentes en las operaciones.**

**Identificar los beneficios en especie.**

**Qué beneficios en especie se pueden/no se pueden incluir al calcular el Salario Prevalente.**

**Cumplimiento de la Medida Provisional**

**Cómo se realizan las evaluaciones durante el Periodo Provisional**

**Salario Prevalente:**

**“ Remuneración que recibe un trabajador durante las horas laborales normales. ”**



## Es importante por 2 razones:-

- **Identificar el valor verdadero de la remuneración que recibe un empleado.**
- **¿Es suficiente en términos de decencia?**
- **Identificar la brecha entre los puntos de referencia del **salario digno (cuando estén disponibles)** y toda la remuneración pagada.**
- **Esto ayudará a la UdC a identificar a los valores de los beneficios en especie y a desarrollar un plan de implementación para pagar salarios decentes.**



*“ Beneficios en Especie (“BEE”): Bienes y servicios suministrados a los trabajadores, sin costo o a un costo reducido, y que son clara y principalmente para el beneficio del trabajador como consumidor. ”*

# Principios para calcular el Salario Prevalente



**Su recibo esté asegurado**



**Recibido durante 1 año**



**Recibido en efectivo**

**Ganado durante horas laborales normales**







*¿Tipos comunes de beneficios en especie que usted sabe que ya se brindan en las plantaciones de aceite de palma?*





# Formas comunes de remuneración para incluir/excluir

Incluir:	Excluir:
Salario básico y ajustes por el costo de vida	Horas extra
Subsidio de vivienda	Pago extra por trabajo en horario nocturno, fines de semana y feriados.
Subsidio de transporte.	Bonificación en efectivo cuando las ganancias sean buenas.
Incentivos no relacionados con la producción pagados una o varias veces durante el año.	Subsidio por responsabilidad/ Subsidio por destrezas técnicas
Incentivo de retención.	Servicios médicos relacionados con lesiones y enfermedades laborales
Subsidio para ir a 'casa'.	Escuelas, hospitales o clínicas en fincas, construidas y operadas por el Estado.
Subsidio de educación	Agua potable en el lugar de trabajo.
Incentivo por producción (excluir si es necesario trabajar horas extra para cumplir la meta mínima)	Asistencia educativa (por ejemplo, becas)
Servicios públicos domiciliarios	Tierra para cultivar vegetales



# Formas comunes de remuneración para incluir/excluir

Incluir:	Excluir:
Alimentación en el trabajo	Visa o permiso de trabajo
Raciones de alimentos/productos básicos entregados sin costo o vendidos a precios de concesión	Auxilio funerario para los funerales o en caso de muerte de familiares
Transporte	Tiempo libre pagado por enfermedad o vacaciones
Combustible	Tiempo libre no pagado por enfermedad o vacaciones
Guardería	Tiempo libre no pagado por enfermedad, vacaciones, licencia de maternidad
Escuela para los hijos de los trabajadores	Indemnización o cesantías
Servicios médicos no exigidos por la ley y no relacionados con lesiones o enfermedades laborales	Programas de salud y seguridad ocupacional
Seguro médico privado	Apoyo para clases nocturnas
Instalaciones médicas suministradas por el empleador.	Proyectos CSR

# Estándar de BEE requerido por los P&C 2018: Alojamiento



**Electricity**



**Access to garbage disposal**



**Adequate lighting**



**Adequate ventilation**



**Access to clean water and sanitation**



**Housing should provide physical and structural safety and protection from the cold, heat, humidity, rain, wind, flooding, and potential health threats**



## Beneficios diferentes a alimentación y alojamiento

Además de la obligación de suministrar instalaciones médicas, educativas y de bienestar donde dichas instalaciones públicas no estén disponibles o sea imposible acceder a ellas, muchos miembros también proporcionan los siguientes BEE:-

- Transporte hacia la escuela
- Transporte para que los trabajadores vayan al pueblo los fines de semana
- Suministros
- Indumentaria
- Alimentación en el trabajo
- Auxilio de combustible





# Determinando el valor justo y razonable de los BEE

**El valor no debe ser mayor que el costo para el empleador**

**No debe superar su costo de reemplazo si se compra en el mercado.**

**El valor no puede ser menor que un auxilio alternativo en efectivo ofrecido a los trabajadores, cuando esta opción esté disponible.**

**Cuando el BEE no sea gratuito, se debe restar el costo para el trabajador**

# Determinando el valor justo y razonable de los BEE



- Al calcular los BEE como pago parcial, el pago parcial del salario **no debe llevar al salario en efectivo por debajo del salario mínimo.**
- Al determinar el valor de los BEE suministrados, si la UoC ya ha presupuestado un monto específico para el BEE respectivo, el mismo puede promediarse al costo por trabajador. Los BEE que pueden promediarse incluyen:-
  - Educación
  - Salud
  - Alimentación
  - Raciones de alimentos o productos alimenticios
  - Transporte
  - Auxilio de combustible
  - Guardería

*Por ejemplo:*

*Cuando la UdC proporcione un bus escolar, el costo del bus escolar puede promediarse entre todos los trabajadores para determinar el valor promedio del gasto **por trabajador**. Esto, independientemente de si el trabajador utiliza el beneficio o no.*

- Al calcular los **incentivos**, tales como el incentivo fijo/incentivo de retención, el valor del incentivo debe dividirse entre 12 para promediar el valor mensual del beneficio para el trabajador.

# Alojamiento



- El costo de alojamiento debe dividirse entre el costo total por casa y puede incluir los siguientes auxilios:-
  - ❖ Costo de construcción
  - ❖ Vida útil de la casa
  - ❖ Costo anual de mantenimiento (si lo asume el empleador)
  - ❖ Consumo de electricidad
  - ❖ Consumo de agua
  - ❖ Impuestos, tarifas o gravámenes anuales, por casa

## **Fórmula para calcular el costo de alojamiento:-**

***{Costo de construcción Vida útil de la casa + Mantenimiento anual + Consumo de electricidad + Consumo de Agua + Impuestos, tarifas o gravámenes anuales} ÷ 12***

**O:**

***{Costo de construcción Vida útil de la casa + Mantenimiento anual + Impuestos, tarifas o gravámenes anuales} ÷ 12***

***Los costos de agua y electricidad también pueden dividirse entre:  
(Costo total de servicios públicos por año ÷ número de casas) ÷ 12***



# ¿Qué buscan los auditores?



**Verificar que se  
suministren  
subsídios en  
efectivo y BEE**

Determinar si  
pueden o no  
incluirse en el  
cálculo del Salario  
Prevalente.

01

**Revisión de  
documentos**

Revisar los cálculos  
de los Salarios  
Prevalentes y los  
documentos de  
soporte para  
verificar los  
valores.

02

**Entrevista**

Verificar con  
entrevistas para  
asegurarse de que  
los trabajadores  
estén recibiendo  
los subsidios en  
efectivo y los BEE  
con regularidad.

03



# Verificación

¿Se paga el salario mínimo a todos los trabajadores?

(NC si no se paga el salario mínimo!)

Evaluación de los salarios prevalentes en la UoC

(NC si no se realizan evaluaciones)

Lista de asignaciones en efectivo y documentos de respaldo para los IKB enumerados

Convenios colectivos si los hay



# Ejemplo de cálculo

## Salario Prevalente:

<b>Beneficios en especie</b>	<b>Valor</b>
Alojamiento (costo de construcción ÷ 30 años) + (mantenimiento anual ÷ número de casas) ÷ 12 meses	RM 272,13
Electricidad y agua (costo anual de electricidad y agua ÷ número de casas) ÷ 12 meses	RM 549,29
Educación [(costo total, sin incluir el costo de la mano de obra docente y no docente + transporte escolar + mantenimiento de la escuela + alimentación para los niños) ÷ número de trabajadores	RM 162,71
Guardería (mantenimiento del edificio + alimentación para los niños + suministros + costos del cuidador) ÷ número de trabajadores	RM 14,35
Salud (mantenimiento de la clínica, medicinas, suministros médicos, costo de transporte en ambulancia + costo de los trabajadores de la salud) ÷ número de trabajadores	RM 5,88
Transporte	RM 55,81
Indumentaria	RM 0,74
Alimentación	RM 1,26



# Ejemplo de cálculo

## Salario Prevalente:

### Beneficios en especie

### Valor

Instalaciones deportivas y de recreación

RM 7,98

Costo total de los beneficios en especie

RM 1070,15

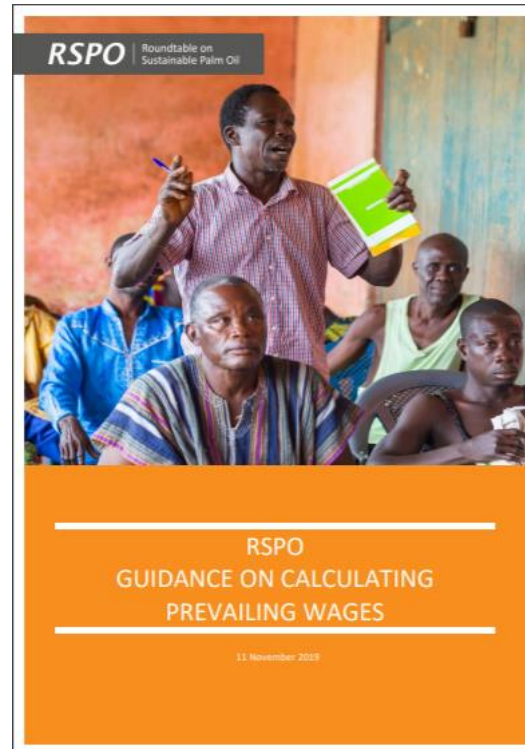
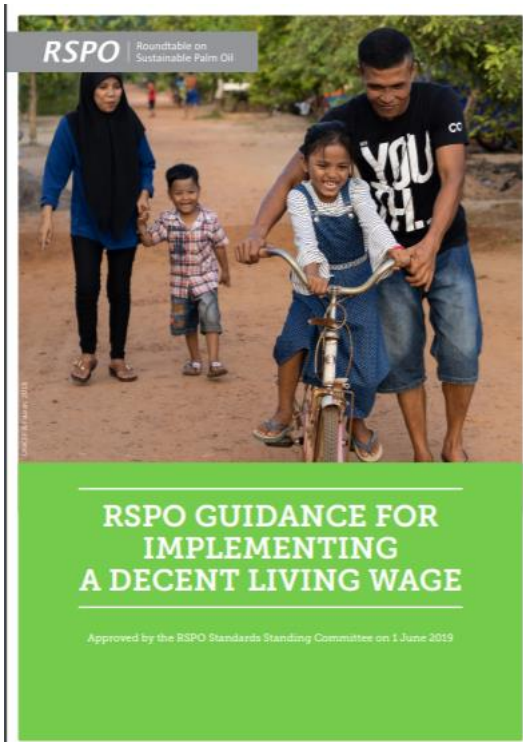
Salario promedio mensual que cada trabajador se lleva a casa

RM 901,86

**Valor total del Salario Prevalente.**

**RM 1.972,01**

# Directrices de RSPO disponibles:



## COMPANY NAME:

### HOUSING BASKET

Type of Expense	Unit	Amount
Total number of houses (1)		
Total cost to build all houses (2)	RM	
Cost to build a house (3) (2) ÷ (1)	RM/house	#DIV/0!
Service life of a house (4)	years	
Annual cost of maintenance for all houses (5)	RM	
Annual cost of maintenance per house (6) (5) ÷ (1)	RM/house/year	#DIV/0!
Annual electricity consumption cost for all	RM/year	
Annual electricity consumption cost per house (7)	RM/house/year	#DIV/0!
Annual water consumption cost for all houses	RM/year	
Annual water consumption cost per house (8)	RM/house/year	#DIV/0!
Annual taxes, fees , levies and house insurance for all houses	RM/year	
Annual taxes, fees , levies and house insurance per house (9)	RM/house/year	#DIV/0!
Annual housing cost per house = (3) ÷ (4) + (6) + (7) + (8) + (9)	RM/house/year	#DIV/0!
Housing cost per house per month = (3) ÷ (4) + (6) + (7) + (8) + (9) ÷ 12 months	RM/house/month	#DIV/0!
<b>Average housing cost per month</b>	<b>RM/house/month</b>	<b>#DIV/0!</b>

Estas herramientas están disponibles en [www.rspo.org](http://www.rspo.org)



“ ¿Preguntas? ”



**Find out more at**  
**[www.rspo.org](http://www.rspo.org)**