

**Solidaridad**



# **SALARIO DIGNO** **PALMA ACEITERA**

**Solidaridad**

**Flavio Linares**

Director Técnico de Programas

Solidaridad Centroamérica, México y El Caribe

13 de julio, 2020

# ¿SALARIO DIGNO? ¿PARA QUIEN?



## ■ TESIS ■ 6.2.6.

A todos los trabajadores se les paga un salario digno (SD), incluidos los que trabajan a destajo o por cuotas, para quienes el cálculo está basado en cuotas alcanzables durante las horas de trabajo regulares.

# ¿QUE ES EL SALARIO DIGNO?

## 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 digna al trabajador y su familia.

Elementos de un nivel de vida decente:

Alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, como tener reservas para eventos inesperados.



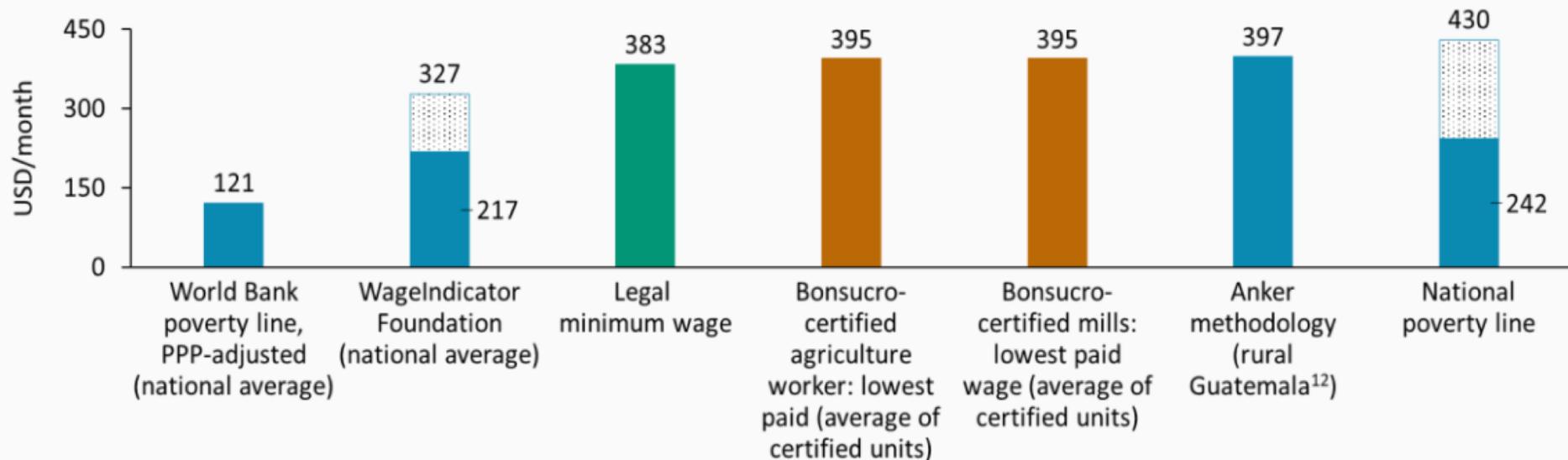
**Solidaridad**



# SALARIO DIGNO

- *"La libertad requiere la oportunidad de ganarse la vida: una vida digna de acuerdo con el estándar del tiempo, una vida que dé a los hombres no solo lo suficiente para vivir, sino también algo por qué vivir".*
- Franklin D. Roosevelt

# PRECISION DE LOS SALARIOS DIGNOS?



- Escala salarial para Guatemala en 2020, USD por mes - \* Indicador de salario + Los datos de la línea nacional de pobreza representan puntos de referencia de salario vital urbano y rural. Fuente BONSUCRO

# Series de Salario Digno Global Guatemala

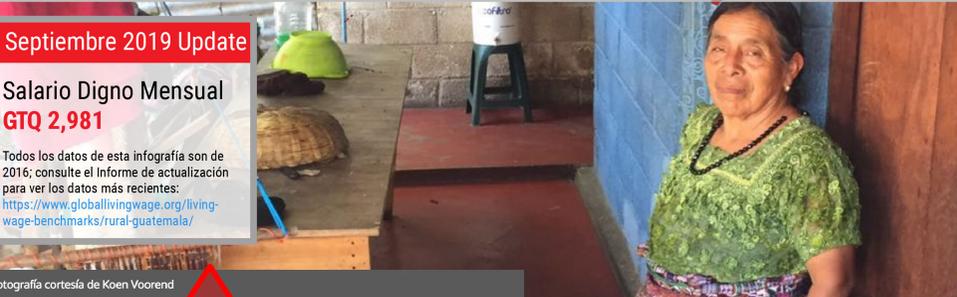
Zona Rural del Valle Central

Septiembre 2019 Update

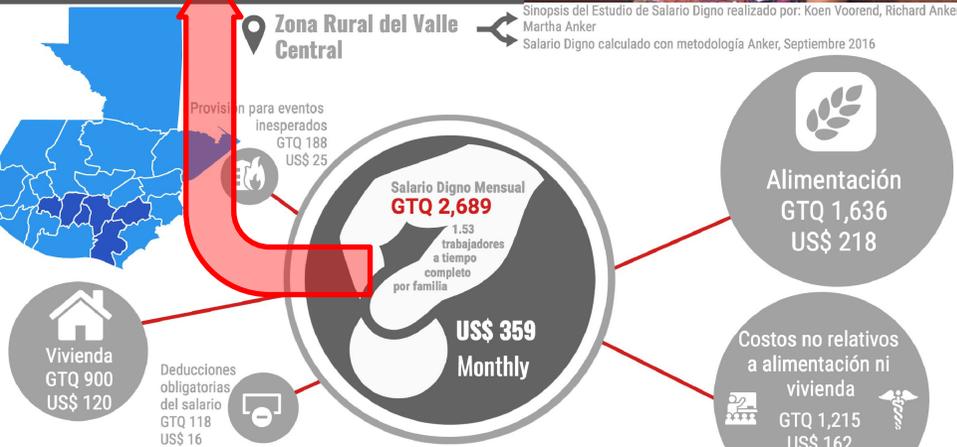
Salario Digno Mensual  
**GTQ 2,981**

Todos los datos de esta infografía son de 2016; consulte el Informe de actualización para ver los datos más recientes:  
<https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/rural-guatemala/>

Fotografía cortesía de Koen Voorend



Sinopsis del Estudio de Salario Digno realizado por: Koen Voorend, Richard Anker, Martha Anker  
Salario Digno calculado con metodología Anker, Septiembre 2016



## Estándar de Vivienda Local

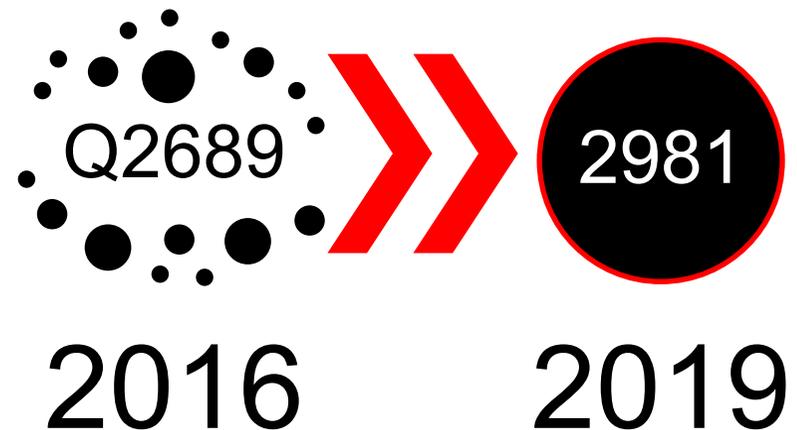
- Paredes y pisos hechos de materiales duraderos como cemento, piedra o cerámica
- Techo construido con materiales duraderos: hierro corrugado, láminas sin goteras
- Número suficiente de ventanas (mínimo 1 por cuarto) para ventilación e iluminación adecuada
- Electricidad
- Agua entubada en la casa o en el patio
- Área de cocina separada de los dormitorios
- Tamaño aproximado de 36m<sup>2</sup>-40m<sup>2</sup> (estándar de vivienda social)
- Letrina de pozo privado para la familia, en buenas condiciones y con la losa
- Ambiente exterior seguro

## La Dieta Modelo gramos por persona por día

- 458 gr tortilla de maíz (13 tamaño promedio de tortilla)
- 32 gr de arroz
- 16 gr de pan blanco (medio rollo de 32.5gr)
- 29 gr de pasta
- 26 gr de papas
- 16 gr de plátano maduro (4 plátanos por familia, por semana)
- 70 gr de frijoles negros
- 130 ml de leche de vaca (una tasa pequeña por niño + 50 ml por adulto)
- 6 gr de queso blanco (de leche de vaca)
- 23 gr de huevos de gallina (3 huevos por persona por semana)
- 24 gr de carne de pollo (50% blanco sin huesos, 50% fresco con huesos)
- 9 gr de carne de res, con hueso promedio de tortilla)
- 172 gr de vegetales (43 gr repollo, 43 gr macuy, 43 gr tomate, 43 gr cebolla)
- 86 gr de frutas (43 gr banano, 43 gr naranja)
- 31 ml de aceite de vegetales (2 cucharadas)
- 30 gr de azúcar blanca (7.5 cucharaditas)
- 7 gr de café (2 tasas por día para los adultos, y ¼ tasa por día, por niño/a)
- 11 gr incaparina

# SALARIO DIGNO GUATEMALA: CAFE

- METODOLOGIA ANKER, 2019.  
[www.glwc.com](http://www.glwc.com)





# TRABAJO DECENTE (OIT, 1999)

- Contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo,
- que produzca un ingreso digno, seguridad en el trabajo y protección social para las familias mejorando oportunidades de desarrollo personal e integración social,
- libertad de expresión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas
- e igual de oportunidades y trato para todos hombres y mujeres.

**Solidaridad**

# MEDIDAS PROVISIONALES PARA MIEMBROS DE RSPO



- Determinar un estándar de Salario Digno para países (BENCHMARK) aprobado por RSPO en los que no se ha establecido.
- **Todos los trabajadores recibirán el salario mínimo nacional.**
- Unidad de Certificación debe realizar una evaluación de SALARIO IMPERANTE y beneficios en especie proporcionados a los trabajadores en línea con la Guía RSPO para Implementar un Salario Digno.

# ¿QUÉ ES EL SALARIO PREVALENTE O IMPERANTE?



- Remuneración que recibe un trabajador durante las horas laborales normales.
- La Unidad de Certificación puede incluir el costo de ciertas prestaciones en especie que se proporcionan a los trabajadores de forma gratuita, o a un costo notablemente reducido



# ¿OBJETIVOS DEL SALARIO IMPERANTE?

- Identificar la brecha entre los puntos de referencia del **salario digno (cuando estén disponibles)** y toda la remuneración pagada.
- Ayudar a UdC desarrollar un plan de implementación para pagar salarios decentes identificando los valores de los 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.

# IDENTIFICANDO EL DEFICIT ENTRE SALARIO DIGNO Y SALARIO IMPERANTE



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

**Solidaridad**

# 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.
Transporte ida y vuelta al trabajo/subsidio.	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
Bonificación por retención de personal	Servicios médicos relacionados con lesiones y enfermedades laborales
Subsidio para ir a 'casa': Transporte	Escuelas, hospitales o clínicas en fincas, construidas y operadas por el Estado.
Subsidio de educación: Transporte	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



<b>INCLUIR</b> ✓	<b>EXCLUIR</b> ✘
Alimentación en el trabajo	Visa o permiso de trabajo
Raciones de alimentos 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	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

# BENEFICIOS DIFERENTES A ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO



- Adicional a facilidades médicas, educativas, bienestar, 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

# EL 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

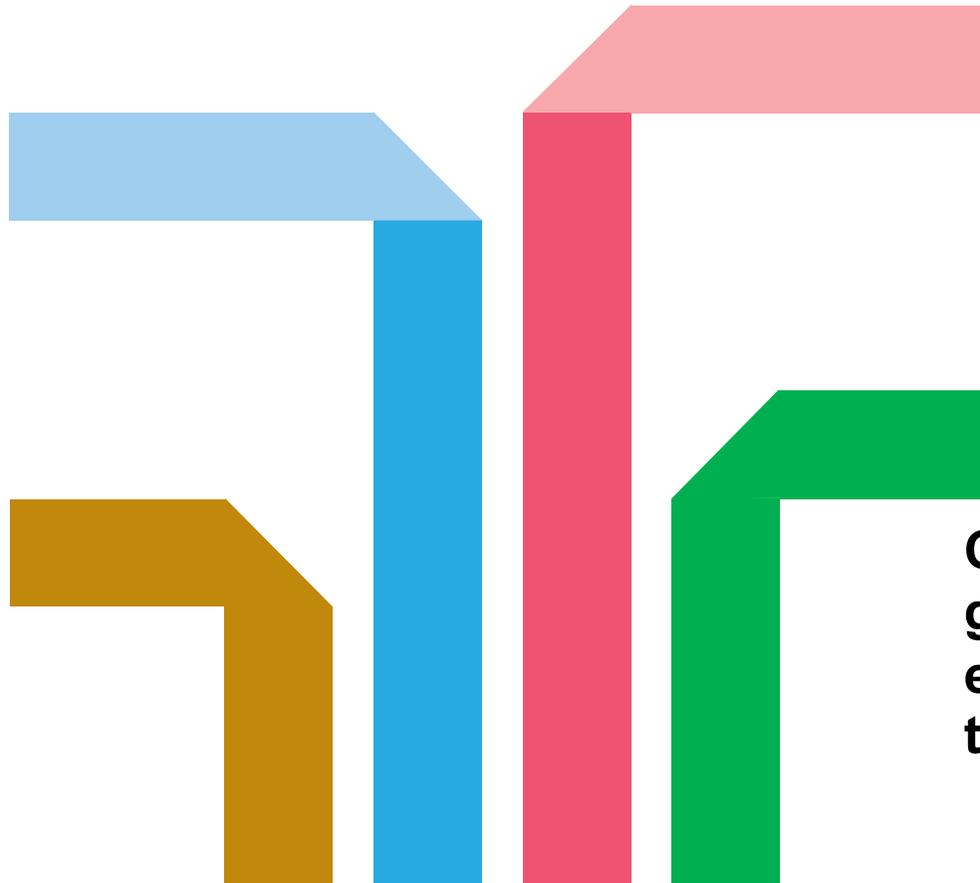
**Fórmula para calcular el costo de alojamiento:-**  
**{Costo de construcción Vida útil de la casa +**  
**Mantenimiento anual + Consumo de electricidad**  
**+ Consumo de Agua + Impuestos, tarifas o**  
**gravámenes anuales} ÷ 12**

# Criterios para Determinar el valor justo y razonable de los Bienes en Especie-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**

# ¿QUE BUSCAN LOS AUDITORES?



## Verificar que se suministren subsidios 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

# ¿QUÉ VERIFICAR?

¿Se paga el salario mínimo a todos los trabajadores?

(NC si no se paga el salario mínimo!)

Evaluación de los salarios prevalecientes en la UoC

(NC si no se realizan evaluaciones)

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

Convenios colectivos si los hay



# DIRECTRICES DE RSPO DISPONIBLES EN RSPO Y SOLIDARIDAD





# SINTESIS

- ❑ Alta variabilidad en "salario mínimo" en la región.
  - ❑ Salario Digno debe ser determinado de manera imparcial, preciso y confiable.
  - ❑ Salario Digno debe corregirse anualmente.
  - ❑ Unidad Certificación con PLAN gestión de Salario Digno.
  - ❑ Determinar el valor justo y razonable de los Bienes en especie-BEE.
  - ❑ Socializar el concepto con la fuerza laboral
  - ❑ La medida de SD aplica para pequeños productores de esquema certificados no así a los pequeños productores independientes.
- 
- **SIN EMPRESAS NO HAY EMPLEO.**
  - **Nueva cohorte de empresas, generar empleo, Políticas, salarios Dignos.**
  - **EL TRABAJO DIGNIFICA**

**Solidaridad**

# PANDEMIA Y ECONOMIA: IMPACTOS



# FLAVIO LINARES

flavio@solidaridadnetwork.org

# MICHAELYN BAUR

michaelyn@solidaridadnetwork.org



solidaridadnetwork.org



/solidaridadnetwork



@solidaridadnetw



/company/solidaridad