

Consulta a las partes interesadas del ASC, Aquaculture Stewardship

Criterio 3.2 Salarios
Council

Septiembre - octubre de 2023



**Setting The
Standard for
Seafood**

¿Por qué el ASC trabaja para un salario digno?

- Parte de la visión y misión del ASC es preocuparse por las personas y el planeta.
- Es esencial que los empleados en granjas y fábricas de piensos certificadas por el ASC puedan permitirse una vida decente para ellos mismos y sus familias.
- Garantizar que las personas reciban un salario digno contribuye directamente al ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 8 (Trabajo decente) y ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

La definición de salario digno según la Global Living Wage Coalition es «el salario que recibe un trabajador en una semana estándar en un lugar particular suficiente para permitir un estándar de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un estándar de vida digno incluyen comida, agua, vivienda, educación, servicios sanitarios, transporte, ropa y otras necesidades básicas, incluida la provisión para una situación inesperada».

Antecedentes

Objetivo: trabajar para la mejora continua de los salarios, mientras se paga al mismo nivel o por encima del salario mínimo establecido por la ley

- En diciembre de 2019, el ASC avaló una recomendación política de unirse a la Global Living Wage Coalition para participar en iniciativas de certificación más amplias y empezar a trabajar en un salario digno.
- En respuesta a los comentarios de la consulta a las partes interesadas de marzo de 2022, el ASC avaló en enero de 2023 el desarrollo de nuevos indicadores de salario digno y una metodología de salario digno.
- Estos nuevos indicadores propuestos incluyen indicadores para la medición, benchmarking, mejora y presentación de informes sobre salarios y beneficios.

Antecedentes de los indicadores de salario reforzados

Medición y puntos de referencia basados en la metodología del Anker Research Institute

- Los requisitos del salario digno del ASC se basan en el trabajo de la [Global Living Wage Coalition](#) y su socio de investigación, el [Anker Research Institute](#) (ARI). Esto incluye:
 - el uso de la definición de GLWC para el salario digno
 - la adopción de la metodología de ARI para calcular la retribución (compensación total incluidos los salarios en efectivo y los beneficios y bonificaciones en especie permitidos)
 - el uso de los puntos de referencia de salario digno de ARI (en caso de existir) para medir la brecha entre la retribución actual de los trabajadores y cuál debe ser el salario digno en esa ubicación geográfica

Consulta a las partes interesadas:

Objetivos

- Conocer mejor si los indicadores propuestos para el salario digno abordan las principales cuestiones sociales y de derechos humanos en torno a los salarios en concordancia con las expectativas de las partes interesadas
- Obtener información de los CAB sobre si los indicadores propuestos se pueden auditar
- Obtener información de los productores sobre si los indicadores propuestos son viables
- Comprender el impacto del requisito de pagar a los trabajadores como mínimo dos tercios del salario mientras estén de baja por maternidad

Seguimiento del indicador de salarios y beneficios

3.8.2

La UdC deberá seguir la retribución de todos los empleados según la metodología descrita en el Apéndice X.

Razón

- Se requiere el cálculo de los salarios según una metodología establecida derivada de la metodología de ARI para calcular el salario digno.
- El ASC realiza actualmente una prueba piloto de la herramienta de Matriz de salarios de IDH, que usa la metodología de medición de ARI, como herramienta para apoyar a las granjas en la medición sistemática y precisa de los salarios y beneficios y bonificaciones permitidos para sus empleados. El ASC espera que el análisis posterior de los resultados de estas pruebas piloto relacionadas con los salarios, le permita realizar recomendaciones sobre la adopción de esta herramienta a su Grupo de asesoramiento técnico (TAG, por sus siglas en inglés) en enero de 2024.

Preguntas de consulta para 3.8.2

- ¿Es realista pedir a los productores que midan los salarios y beneficios según una metodología establecida?
 - Si la respuesta es No, ¿cuáles son los desafíos?
- ¿Es realista pedir a los CAB que verifiquen la medición de los salarios y beneficios según una metodología establecida?
 - Si la respuesta es No, ¿cuáles son los desafíos?

Indicador sobre el establecimiento de puntos de referencia para los salarios dignos

3.8.3

La UdC deberá evaluar la retribución con los puntos de referencia del salario digno (según la lista de puntos de referencia en el sitio web del ASC) al menos anualmente.

Razón

- Se necesita comparar los salarios y beneficios actuales con los puntos de referencia del salario digno para comprender cualquier brecha entre la retribución del trabajador y el salario digno específico para la región.
- El ASC se ha comprometido a usar los puntos de referencia del salario digno de ARI si existen para respaldar la medición uniforme del salario digno, a la vez que continúa trabajando con la Global Living Wage Coalition para ampliar la cobertura de los puntos de referencia de ARI.
- Como los puntos de referencia de ARI no cubren todas las granjas, se identificarán otros puntos de referencia creíbles si fuera necesario.

Indicador sobre el plan de mejora de salarios

3.8.4

La UdC deberá desarrollar e implementar un plan de mejora de salarios en casos en los que la retribución esté por debajo del punto de referencia del salario digno para cualquier tipo de empleado.

Razón

- Se necesita el desarrollo e implementación de un plan para avanzar hacia el pago de un salario digno.
- Tiene por objeto apoyar a los productores para identificar impulsores de salarios bajos y los posibles pasos para acortar la brecha entre lo que se paga actualmente y el salario digno. No impone un plazo de tiempo fijo para alcanzar el punto de referencia de salario digno de la región, ya que los impulsores de los salarios bajos varían entre regiones y, a menudo, son el resultado de varios factores que pueden estar fuera del control de las granjas. Además, reconoce que el peso no debe recaer completamente en el productor.
- Es posible que en una fase posterior se implementen requisitos de tiempo limitado para acortar la brecha, una vez que se tenga un mayor conocimiento de las brechas salariales y sus impulsores entre los países en los que operan las granjas de ASC.
- El ASC proporcionará una plantilla y orientación en torno al desarrollo de planes de mejora de salarios.

Preguntas de consulta para 3.8.4

- ¿Es realista pedir a los productores que desarrollen un plan de mejora de salarios?
 - Si la respuesta es No, ¿cuáles son los desafíos?

Indicador sobre la comunicación de datos correspondientes a los salarios

3.8.5

La UdC deberá comunicar anualmente los datos salariales de los empleados al ASC de conformidad con los procedimientos de envío de datos de ASC.

Razón

- Esto permitirá al ASC seguir las brechas y mejoras en el salario digno entre las granjas del ASC para medir el impacto y basar el desarrollo futuro de indicadores.

Indicador sobre los requisitos de baja por maternidad

3.8.8

La UdC deberá garantizar que los empleados tengan derecho a una baja por maternidad durante un mínimo de 14 semanas que incluye la garantía de volver al trabajo. El pago durante este período será el mínimo de dos tercios de los ingresos anteriores.

Razón

- Las versiones anteriores de este indicador hacen referencia al cumplimiento de la convención de Organización Internacional del Trabajo relevante sobre la protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo C183), sin especificar directamente cuáles son los requisitos principales de esa convención.
- Este indicador ahora menciona directamente los principales requisitos de la convención.

Pregunta de consulta para 3.8.8

- El indicador 3.8.8 requiere pagos de un mínimo de dos tercios de los ingresos anteriores durante la baja por maternidad (según Organización Internacional del Trabajo 183). ¿Está esto en consonancia con la práctica actual de las granjas?
 - Si la respuesta es No, ¿qué tan viable sería este indicador?

Cronología



¿Desea participar?

Encuesta [enlace]

Diapositivas en
Inglés
Español
Vietnamita
Francés

Indicadores y
metodología en
Inglés
Español
Vietnamita
Francés

Talleres públicos
[fechas y enlace]

Preguntas frecuentes
[enlace]

Gracias



**Setting The
Standard for
Seafood**

Aquaculture Stewardship Council
Daalseplein 101, 3511 SX, Utrecht, Netherlands
Tel: +31 30 230 5929

www.asc-aqua.org
communication@asc-aqua.org
Aquaculture Stewardship Council, 2016

Aquaculture Stewardship Council Limited, 27 Old Gloucester Street, London, WC1N 3AX. The ASC is a charity registered in England and Wales no 1150418. A non-profit making company limited by guarantee. Registered in England no 08172832. The ASC logo is a registered trademark.