

Salario digno

Indicadores propuestos

Aquaculture Stewardship Council propone un conjunto de indicadores para abarcar los salarios de los empleados que trabajan en las granjas certificadas por ASC. Estos indicadores han sido desarrollados en colaboración con un Grupo de trabajo técnico (GTT) compuesto por expertos. Una incorporación importante es que los indicadores ahora incluyen el concepto de Salario digno y requieren que las granjas certificadas por ASC, también denominado Unidad de Certificación (UdC), sigan la retribución con los puntos de referencia del salario digno. Los indicadores no requieren el pago inmediato de un salario digno, más bien requieren que se demuestre la mejora gradual hacia el pago de un salario digno a través de un plan de mejora de salarios. El indicador de protección de la maternidad también se ha modificado.

Este documento proporciona primero los indicadores revisados y, posteriormente, se incluye un apéndice que establece la metodología para la medición de los salarios.

Los indicadores propuestos:

3.8.1: La UdC deberá establecer salarios (antes de horas extra y bonos) que se encuentren al mismo nivel o por encima del salario mínimo establecido por la ley; si el salario mínimo no ha sido establecido por ley, la UdC calcula los salarios para las necesidades básicas en consulta con los trabajadores o sus organizaciones de trabajadores.

3.8.2: La UdC deberá seguir la retribución de todos los empleados de acuerdo con la metodología descrita en el Apéndice X.

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 de ASC) al menos una vez al año.

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

3.8.5: La UdC deberá comunicar los datos salariales de los empleados a ASC según los procedimientos de envío de datos de ASC.

3.8.6: La UdC pagará los salarios directamente a los empleados en la moneda de curso legal a intervalos regulares, pero como mínimo mensualmente. Los salarios no se retrasarán, aplazarán o retendrán de algún modo.

3.8.7: La UdC deberá documentar pago de los salarios y los recibos de todos los empleados, incluidos los comprobantes de pagos, anticipos, préstamos, horas trabajadas y el cálculo de cualquier deducción, y pondrá esta información a disposición de los empleados.

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



Apéndice X Metodología para la medición de salarios

Antecedentes

La metodología para la medición de salarios de ASC sigue la metodología del Anker Research Institute (ARI) para la medición de los salarios predominantes (lo que se paga actualmente a los empleados). La metodología completa se puede leer [aquí](#). El Manual de implementación de Aquaculture Stewardship Council, ASC brinda información adicional sobre los factores a tener en cuenta al realizar los cálculos. Además, ASC recomienda el uso de la plantilla online de ASC o [Matrix de salarios de IDH](#) como herramienta para completar el cálculo de los salarios.

Los principios rectores para la retribución permitida en el cálculo de la medición de salarios

ASC cuenta con requisitos de medición de salarios para poder determinar los avances hacia el pago de un salario digno. Esta metodología describe qué tipos de retribución (salarios en efectivo y prestaciones) pueden ser incluidos al calcular la retribución total para compararla con el punto de referencia del salario digno. Se pueden incluir la mayoría de salarios, sin embargo, hay algunos como el pago de las horas extras, el pago de incentivos y los prestaciones aplazadas que no se puede incluir. También hay un número limitado de prestaciones en especie que se puede incluir en la retribución total. El ARI ha descrito cuatro condiciones que deben cumplirse para que la retribución cuente en la medición de salarios para la comparación con el salario digno:

De Living Wages Around the World de Martha y Richard Anker, [Chapter 15 Measuring Prevailing Wages to Compare to a Living Wage](#), página 271.

- **Recepción garantizada:** Los empleados necesitan ser capaces de contar con la recepción de un salario, prestación, bonificaciones o prestaciones para que puedan pagar sus gastos.
- **Recibir en el año:** Los empleados tiene una capacidad limitada para gestionar sus gastos a lo largo del tiempo sin tener que pedir prestado y correr el peligro considerable de endeudarse permanentemente. Suponemos que los empleados son capaces de gestionar sus gastos durante un año.
- **Obtenido durante las horas de trabajo estándar trabajando a un ritmo normal:** La definición de salario digno indica que se debe ganar en las horas de trabajo estándar.
- **Recibido en efectivo (excepto los prestaciones en especie y el seguro médico):** La retribución debe estar disponible para los gastos corrientes (es decir, pagada en efectivo) o reducir dichos gastos (como algunas prestaciones en especie).

Salarios y prestaciones permitidos

La siguiente tabla describe qué prestaciones salariales, bonificaciones y prestaciones se puede usar al calcular la retribución total para compararla con un salario digno. Todos los datos salariales y de prestaciones se deberán anualizar y calcular posteriormente como una cantidad mensual que se comparará con los datos salariales de referencia.

Salario/Prestaciones	Está incluido siempre	No se incluye	Casi nunca se incluye	Razón/Notas / Ejemplos
El salario básico y cualquier ajuste para el costo de vida	✓			
Pago de horas extras y de complementos por festivos, fines de semana y trabajo de noche		✓		El salario digno se debe obtener en el horario laboral normal.
Subsidios y prestaciones	✓			<ul style="list-style-type: none"> • Paga de 13 meses. • Subsidio para el transporte. • Subsidio para la vivienda. • Bono en efectivo por fiesta nacional. • Bono en efectivo por cumpleaños.
Bono de incentivo de producción			✓	El bono por producción solo se deberá incluir si lo reciben la mayoría de empleados y no está asociado con un ritmo de trabajo especialmente rápido u horas extras.
Tiempo libre para festivos, vacaciones anuales y bajo por enfermedad		✓		No aumenta los ingresos disponibles de los empleados. La excepción a esto son los empleados con contratos a corto plazo a quienes se les paga una tarifa diaria adicional por festivos/vacaciones, que aumenta el salario neto.
Baja por maternidad y paternidad		✓		No aumenta los ingresos disponibles de los empleados.
Jubilación, fondo de previsión e indemnización por despido		✓		No se recibe en un año.
Las aportaciones del empleador requeridas por la ley, como las aportaciones para los programas del seguro social, seguro de desempleo e indemnización por accidente laboral/seguro de lesiones		✓		No aumenta los ingresos disponibles de los empleados.

El pago del seguro médico privado por parte del empleador	✓			
---	---	--	--	--

Prestaciones en especie

Las prestaciones en especie se tienen en cuenta al calcular los salarios dignos ya que reducen la cantidad del salario en efectivo que los empleados necesitan para cubrir sus gastos cotidianos. Para determinar un valor justo y razonable de las prestaciones en especie, Ankers desarrolló un enfoque de tres pasos:

De Living Wages Around the World by Martha and Richard Anker, [Chapter 16 In kind benefits as partial payment of a living wage](#), página 294.

PASO 1: Determinar las prestaciones en especie permitidos

La metodología de Anker incluye las siguientes listas de prestaciones permitidas:

Prestaciones permitidas	Puede incluir	No se incluye	Razón/Notas / Ejemplos
Comidas en el trabajo	✓		Reduce los gastos de comida.
Raciones de alimentos o productos alimentarios proporcionados gratuitamente o vendidos a la tarifa de concesión	✓		Reduce los gastos de comida.
Vivienda (incluida la electricidad, agua y combustible)	✓		Reduce los gastos de vivienda.
Transporte hacia y desde el trabajo (y a la ciudad los fines de semana en los estados agrícolas)	✓		Reduce los gastos de transporte.
Cuidado infantil	✓		Reduce los gastos de cuidado infantil.
Escuela para los hijos de los empleados	✓		Reduce los gastos de escolarización.
Clínica médica y atención médica no requeridos por la ley y para temas no relacionados con el trabajo	✓		Reduce los gastos médicos.
Seguro médico no requerido por la ley	✓		Reduce los gastos de seguros.
El pago del seguro médico privado por parte del empleador	✓		Reduce los gastos de seguros.
Visas y permisos de trabajo para los trabajadores migrantes		✓	Obligación del empleador.
Ropa, equipo y suministros para el trabajo		✓	Obligación del empleador.

Dormitorios o vivienda compartida para los empleados temporales		✓	No reduce los costos de la vivienda familiar.
Agua potable proporcionada a los empleados en el trabajo		✓	Obligación del empleador.
Terreno para un huerto		✓	
Donaciones benéficas a la comunidad que no están destinadas exclusivamente a los empleados		✓	
Las aportaciones de los empleadores al seguro social o servicio nacional de salud requeridas por la ley		✓	
Tiempo libre para vacaciones, baja por enfermedad, baja por maternidad o festivo público		✓	
Cualquier otra prestación que no reduzca el ingreso en efectivo necesario de los empleados para cubrir sus necesidades		✓	

PASO 2: Valorar las prestaciones en especie

El costo total al empleador de las prestaciones en especie se deberá dividir por el número de empleados para obtener el costo por empleado.

Las directrices de Anker indican que:

- **El valor de una prestación en especie no deberá superar su costo para el empleador:** Esta directriz está en concordancia con las leyes nacionales de muchos países y también está en concordancia con los requisitos de ASC en torno a las prestaciones en especie, incluida la comida y la vivienda. Los empleadores pueden valorar una prestación en especie por el costo que pagan al contratista para proporcionar el servicio. También pueden calcular el costo de proporcionar ellos mismos la prestación.
- El valor de una prestación en especie no deberá superar el costo de reemplazo de los empleados si lo compraran en el mercado.
- **El valor de una prestación en especie no deberá superar el costo de reemplazar la comida equivalente preparada en casa:** El costo de preparar comidas vendidas en el mercado casi siempre es mucho más elevado que el costo de una comida preparada en casa, ya que los costos generales y de mano de obra no se incluyen en el costo de preparar la comida en casa.
- **Las prestaciones en especie no pueden ser más bajas que la opción de un subsidio alternativo ofrecido a los empleados:** Si a un empleado se le ofrece la opción, por ejemplo, de una vivienda o un subsidio de vivienda, el valor en especie atribuido a la vivienda in situ no deberá ser inferior al subsidio de vivienda.
- Cuando una prestación en especie no sea gratuito, como un almuerzo o atención médica o costos de vivienda subvencionados, para los que los empleados tienen un copago, se deberá restar el costo para los empleados.

PASO 3: Confirmar que el valor monetario total estimado de todos las prestaciones en especie sea menor que los límites máximos permitidos.

Para garantizar que los empleados tengan una cantidad suficiente de ingresos discrecionales (ingresos que pueden gastar de la manera que deseen) y en concordancia con los requisitos legales de muchos países, el porcentaje de los ingresos totales que se proporcionan a los empleados en especie debe ser limitado. Según la metodología de Anker, los límites sobre el valor monetario total de las prestaciones en especie son los siguientes:

De Living Wages Around the World by Martha and Richard Anker, [Chapter 15 Measuring Prevailing Wages to Compare to a Living Wage](#), página 299

- Valor máximo del 30 % del salario para todos las prestaciones en especie aceptables permitidos.
- Límite máximo del 15 % del salario permitido para vivienda y del 10 % para todas las otras prestaciones en especie como comida y transporte.
- El valor máximo de todas las prestaciones en especie como pago parcial del salario no debe hacer que el salario en efectivo esté por debajo del salario mínimo cuando esta restricción esté estipulado en la ley.
- En los lugares en los que las leyes no permitan las prestaciones en especie para reducir el salario por debajo del salario mínimo, se deberá respetar esta restricción.
- El valor de la prestación en especie no deberá superar la cantidad asignada en el punto de referencia del salario digno para el elemento.

Qué empleados se deben incluir en el cálculo del salario digno

La metodología de Anker recomienda recopilar datos, como mínimo, sobre las cuatro categorías de trabajo más grandes (las ocupaciones o grados de trabajo con el mayor número de empleados) y aplicar los siguientes principios:

- La definición de ASC para empleado se aplica al determinar el grupo de categorías.
- Los subcontratistas y empleados temporales deben ser incluidos en el cálculo y deben ser incluidos como categoría.
- Los empleados con el salario más bajo deben ser incluidos como categoría.
- Se deben incluir la mayoría de empleados en las categorías seleccionadas.
- El porcentaje total de los empleados incluidos en el cálculo debe ser comunicado.
- Los datos deben estar separados por género.
- A menos que se haya recopilado datos salariales de todos los empleados, los gerentes no deben ser incluidos como categoría de trabajo en el cálculo.
- Los becarios no deben ser incluidos en el cálculo.
- La plantilla online de ASC y la Matrix de salarios de IDH proporcionan detalles adicionales en la determinación de las categorías de trabajo.