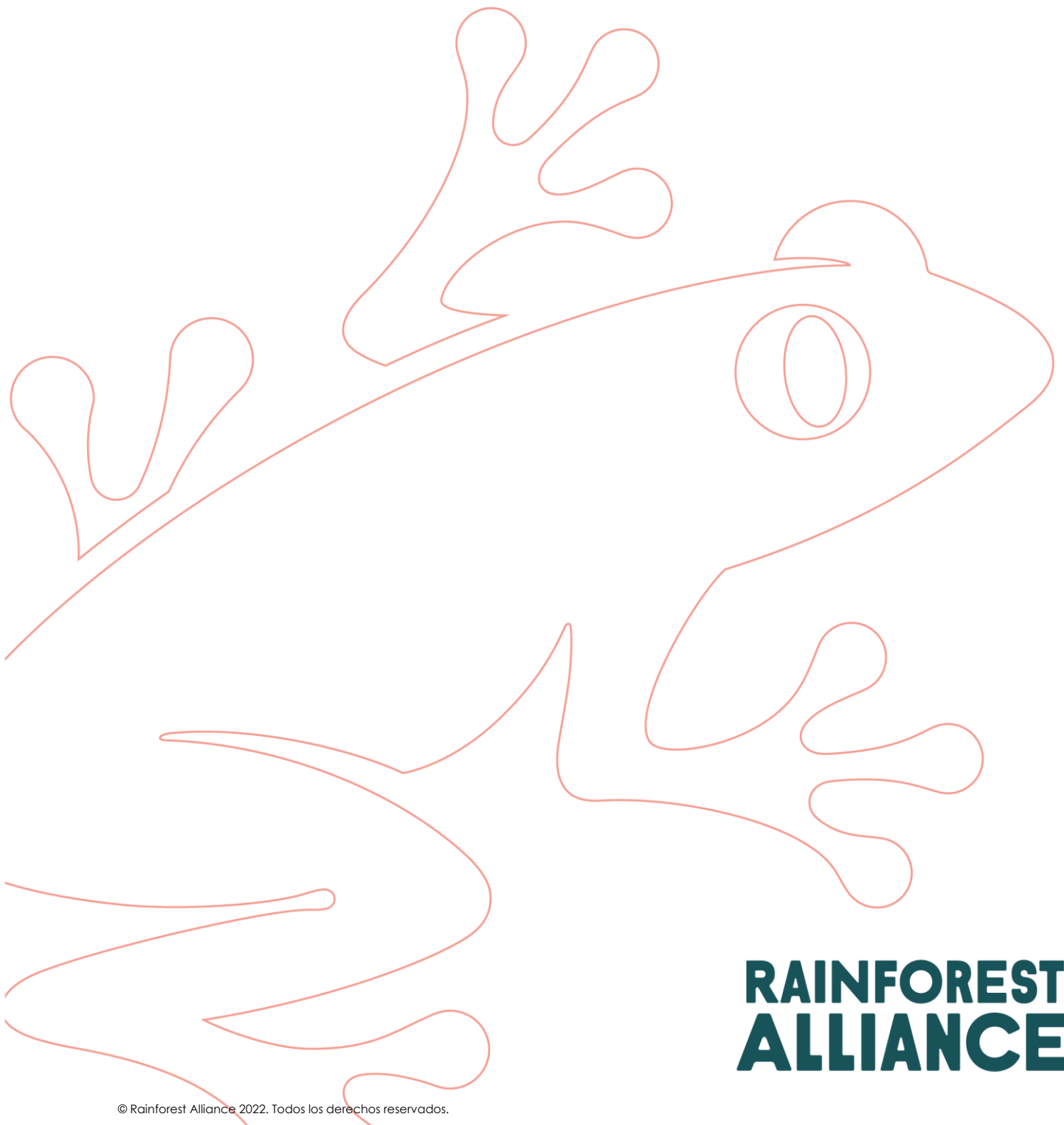


ANEXO S9

METODOLOGÍA PARA MEDIR LA REMUNERACIÓN Y LAS BRECHAS CON UN SALARIO DIGNO

Versión 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Descargo de responsabilidad de traducción

En caso de alguna duda relacionada en relación con el significado preciso de la información contenida en la traducción, consulte la versión oficial en inglés para obtener una aclaración. Cualquier discrepancia o diferencia de significado debido a la traducción no es vinculante y no tiene ningún efecto para fines de auditoría o de certificación.

¿Más información?

Para obtener más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org o contáctenos al correo electrónico info@ra.org o establezca contacto con la oficina de Amsterdam de Rainforest Alliance De Ruijterkade 6, 1013AA, Ámsterdam, los Países Bajos.

Nombre del documento:		Código del documento:	Versión:
Anexo S9: Metodología para medir la remuneración y las brechas con un salario digno		SA-S-SD-10-V1.1ES	1.1
Fecha de la primera publicación:	Fecha de revisión:	Válido desde:	Caduca por:
30 de junio, 2020	15 de marzo, 2022	15 de marzo, 2022	Hasta nuevo aviso
Desarrollado por:		Aprobado por:	
Rainforest Alliance Estándares y Aseguramiento del Departamento		Director de Estándares y Aseguramiento	
Vinculado a:			
SA-S-SD-1 Estándar de Agricultura Sostenible Rainforest Alliance 2020, Requisitos de la finca SA-S-SD-9 Anexo S8: Herramienta de matriz salarial SA-S-SD-11 Anexo S10: Puntos de referencia de salario digno por país			
Reemplaza:			
SA-S-SD-10-V1 Anexo S9: Metodología para medir la remuneración y las brechas de un salario digno			
Aplicable a:			
Titulares de certificados de finca			
País/Región:			
Todo			
Cultivos:		Tipo de Certificación:	
Todo		Certificación de grupo (grandes fincas y gestión de grupos) Certificación individual	

Los anexos son vinculantes y deben cumplirse para la certificación.

El uso de este contenido, incluida la reproducción, modificación, distribución o republicación, sin el consentimiento previo por escrito de Rainforest Alliance está estrictamente prohibido.

Este documento ha sido adaptado de la Guía de la Matriz Salarial V.2 del IDH, junio de 2020.



Contents

1. Introducción.....	4
Objetivo.....	4
Definiciones clave.....	4
2. ¿Cómo rellenar la herramienta?	5
1. Información general:.....	5
2. Categorías de trabajo:	5
3. Número de trabajadores:.....	6
4. Salarios de bonificación y temporada de cosecha:.....	7
5. Prestaciones en especie 1:.....	9
6. Prestaciones en especie 2:.....	11
Resultados:	11



1. INTRODUCCIÓN

Este Anexo S9 explica cómo completar el Anexo S8 Herramienta de Matriz Salarial para un análisis de brechas salariales dignas, que forma parte del requisito básico 5.4.1 de los requisitos para finca del SAS RA 2020. El Anexo S8: Herramienta de Matriz Salarial fue desarrollado originalmente por IDH y Rainforest Alliance para medir las brechas entre los paquetes de remuneración total de los trabajadores y el punto de referencia del salario digno. En este documento, la Herramienta de Matriz Salarial también se conoce como "la Herramienta".

OBJETIVO

El objetivo del presente anexo es proporcionar al titular del certificado que utiliza la herramienta de matriz salarial una explicación de:

- La terminología utilizada en la herramienta
- El tipo de datos necesarios para rellenar la herramienta
- Cómo calcula la herramienta la brecha con un salario digno
- Ejemplos de bonificaciones, prestaciones en especie y subsidios que pueden incluirse como pago parcial del salario digno

DEFINICIONES CLAVE

Las siguientes son las definiciones clave de los términos relacionados con el Salario Digno utilizados en la herramienta de matriz salarial. En el Glosario del Anexo S1 se puede encontrar un glosario completo de los términos utilizados en el estándar.

- **Salario aplicable:** El salario aplicable se calcula por mes. En la mayoría de los casos, es el salario mínimo aplicable o el salario negociado en un Convenio Colectivo (CC), lo que sea más alto. Si no hay un salario mínimo aplicable o CC, el salario aplicable se considera el salario actual pagado.
- **Salario bruto:** Se eliminan los salarios medidos antes de impuestos u otras deducciones legales de nómina (por ejemplo, impuestos o seguros de seguridad social, contribuciones a los sistemas nacionales de salud, planes de pensiones).
- **Bono:** El pago de salarios adicionales basados en el rendimiento y/o la productividad. Esto podría ser un incentivo a destajo o basado en exceder la cuota de producción establecida.
- **Beneficios en especie: beneficios** no monetarios que son proporcionados a los trabajadores por su empleador que reducen su costo de vida. Estos incluyen, entre otros, comidas y suministros de alimentos, vivienda, transporte, cuidado de niños, educación infantil y atención médica.
- **Unidad de pago:** La unidad por la cual se calcula el salario de un trabajador. Esto puede ser unidades relacionadas con el tiempo, como por hora, día, semana, quincena o mes; o unidades de producción como kg, racimo, hectárea, caja, etc.
- **Trabajo a destajo:** Trabajo pagado proporcionalmente al volumen de trabajo realizado, es decir, basado en la unidad de producción completada en lugar del tiempo dedicado al trabajo. Estas unidades pueden ser por kilo, caja, hectárea, etc.
- **Cuota de producción:** el número de unidades de producción que un trabajador debe completar en un período de tiempo determinado (por ejemplo, un día o una



semana), para tener derecho al pago básico y/o una bonificación. La cuota de producción se puede utilizar para determinar tanto el pago de bonificaciones como la cantidad mínima ganada por un trabajador antes de las bonificaciones y beneficios. Por ejemplo, a muchos trabajadores del té se les paga una tarifa diaria con una cantidad adicional por kilogramo de té recogido.

- **Remuneración:** Valor financiero total (salarios, prestaciones monetarias y en especie) que el trabajador recibe en un período determinado.
- **Categoría de trabajo:** La clasificación de un grupo de trabajadores por habilidad, tipo de tareas realizadas y pago.
- **Salario digno:** La remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador suficiente para permitir un nivel de vida decente para el trabajador y su familia.¹
- **Semana laboral estándar:** Horas trabajadas por semana (o mes) que son estándar para el país o la industria y no se pagan a tasas de horas extras. La semana laboral estándar de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es de 48 horas.
- **Punto de referencia del salario digno:** La cantidad monetaria que se considera suficiente para proporcionar un salario digno. Esto se calcula en moneda local para cada país. Rainforest Alliance utiliza puntos de referencia de salario digno desarrollados por la Coalición Global de Salario Digno (GLWC), que se pueden encontrar en el *Anexo S10 de Rainforest Alliance: Puntos de referencia de salario digno por país*.

2. ¿CÓMO LLENAR LA HERRAMIENTA?

1. Información general:

En la hoja de Información General, tenga en cuenta:

El "*nombre del titular del certificado*" debe ser el mismo nombre con el que está registrado en la Plataforma de Certificación de Rainforest Alliance (PCRA).

La '*persona de contacto*', debe ser la persona que complete esta herramienta. El '*Producto*' se refiere al cultivo que está siendo certificado. Este puede ser cualquiera de los cultivos en el alcance del sistema de certificación de Rainforest Alliance. Es posible añadir más de un cultivo si el TC certificó varios cultivos.

El campo '*certificaciones y estándares*' es para registrar todos los demás estándares para los que está certificado en el momento de completar la herramienta.

La "*información de la temporada de cosecha*" se refiere a las fechas aproximadas de los períodos de cosecha para los que está ingresando los datos en la herramienta.

2. Categorías de trabajo:

En la herramienta debe incluir categorías de trabajo para trabajadores en la finca: esto incluye trabajadores permanentes, estacionales, temporales y a tiempo parcial. Los

¹ 15 OIT, 2011



trabajadores de Both que manejan productos certificados y los trabajadores que no lo hacen deben ser incluidos. También se incluirán los trabajadores contratados a través de proveedores de servicios (incluidos guardias, limpiadores, etc.). Los trabajadores que trabajan como parte del intercambio comunitario de trabajo sin compensación monetaria no deben ser incluidos.

Una categoría de trabajo consiste en cualquier grupo de personas que hacen el mismo tipo de trabajo y se les paga la misma cantidad por hora / día o la misma cantidad a destajo y reciben los mismos beneficios en especie. Una categoría puede ser tan pequeña como un solo trabajador.

¡ATENCIÓN! Si el rol diario de un trabajador generalmente implica múltiples tareas con diferentes valores de remuneración y diferentes formas de pago por hora o trabajo a destajo, puede ingresar a este trabajador individualmente en la herramienta, como una categoría separada que asigna un identificador único (sin nombres, por favor).

Si más del 10% de todos los trabajadores están en la misma categoría de trabajo, deben dividirse en categorías de trabajo de tamaño uniforme de no más del 10% de todos los trabajadores. Esto se hace para evitar que el salario promedio calculado diverga demasiado del salario real de cualquier empleado.

Si el trabajo a destajo promedio difiere entre los trabajadores que realizan la misma tarea por el mismo salario, las diferentes categorías de trabajo deben separarse y clasificarse en unidades promedio por día. Por ejemplo, en una fábrica de té con 100 trabajadores, donde 30 trabajadores están empacando el producto final, deben dividirse en categorías de trabajo separadas basadas en la productividad y que no comprendan más del 10% de la fuerza laboral:

Categoría de trabajo	Número de trabajadores	Unidad	Valor por unidad	Promedio de unidades por día
Empacadores 1	10	Caja	US\$1	50
Empacadores 2	10	Caja	US\$1	55
Empacadores 3	10	Caja	US\$1	60
Categoría de trabajo	Número de trabajadores	Unidad	Valor por unidad	Promedio de unidades por día

Los trabajadores que realizan diversas tareas se pueden combinar en una sola categoría de trabajo, siempre que reciban la misma remuneración, bonificación, horas y beneficios en especie.

Puede haber diferentes áreas de trabajo. Sin embargo, no es necesario distinguir las categorías de trabajo por área de trabajo. Si es más conveniente, puede enumerar todo a continuación, por ejemplo, el área de trabajo 'finca'. Además, en algunas explotaciones una persona podría no estar vinculada a 1 área de trabajo, y como tal, también la "área" podría indicarse como "finca".

3. Número de trabajadores:

La herramienta completará automáticamente las 'categorías de trabajo' en la lista en la pestaña 4: Tipo de trabajo. En esta pestaña, se requiere ingresar el número de hombres y mujeres por tipo de trabajo. La herramienta calculará el número total de trabajadores a partir de esta información.



4. Salarios de bonificación y temporada de cosecha:

Ingrese los salarios por categoría de trabajo aquí. Esto incluye la base, cualquier bonificación y el promedio de horas trabajadas.

Salarios brutos mensuales en efectivo

Los salarios se pueden calcular utilizando una serie de métodos, basados en diferentes unidades de pago. Todos los datos salariales se recopilan en cantidades brutas (sin deducciones).

La Matriz Salarial calcula el salario mensual bruto total promedio para compararlo con un punto de referencia de salario digno para cada categoría de trabajo. Los datos salariales se basan en "unidades" para estimar el salario típico. La unidad de trabajo es el producto por el que se paga a un trabajador.

Cuando los salarios varían según la época del año, como los picos y mínimos de producción, o los ciclos dentro de un año, la herramienta recopila datos sobre la duración de estas diferentes "temporadas" de producción (hasta cuatro temporadas) para recopilar datos salariales para cada temporada. En caso de que el salario y los salarios no sean diferentes según la temporada de cosecha, entonces no hay necesidad de hacer esta distinción, y puede completar todas las columnas de "salarios de la primera temporada de cosecha".



Puntos importantes:

- Si se conoce el salario mensual bruto total promedio por empleado, esto se puede incluir directamente utilizando "mes" como la unidad por la cual se paga a cada empleado o categoría de trabajo.
- Si no se conoce el salario mensual promedio por empleado, la herramienta de matriz salarial puede respaldar este cálculo para varias estructuras de pago.
- En una estructura de pago basada en el tiempo, la unidad sería 'hora', 'día', etc. La herramienta realiza automáticamente este cálculo. Por ejemplo, si a un empleado se le paga \$15 por día y trabaja 26 días por mes, el salario mensual promedio se calcula automáticamente a \$400.
- La herramienta de matriz salarial recopila datos salariales basados en unidades para estimar el salario típico por día para el trabajo a destajo. Por ejemplo, a algunos trabajadores se les paga por las cajas que empacan. La unidad sería entonces una "caja". En un caso en el que las unidades son cajas, la "cantidad pagada por unidad" es de \$0.10, y el "número típico de unidades producidas en un día es de 100, la Herramienta de Matriz de Salario calcularía un salario diario promedio de \$10.

Semana de trabajo estándar

Para comparar los salarios con un punto de referencia de salario digno, solo se consideran los salarios ganados en horas de trabajo regulares o una semana laboral estándar. Esto se debe a que un salario digno no debería necesitar trabajo de horas extras para lograrse. Por lo tanto, los titulares de certificados no incluyen horas extras en los cálculos de salario digno. Los titulares de certificados solo ingresan las horas trabajadas por los trabajadores, y la herramienta calcula las horas de trabajo regulares.

Puntos importantes:

- Las horas de trabajo regulares son equivalentes a la semana laboral estándar legal definida por el país, para la cual no se requiere el pago de horas extras. Si no hay una semana laboral estándar definida por el país, se aplicará la semana laboral estándar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 48 horas.
- Para todos los tipos de estructuras salariales, las horas trabajadas por día y por semana deben recaudarse, ya que forman la base para calcular el salario que recibiría un empleado si trabajara una semana laboral estándar.
- Para los trabajadores pagados por unidades de tiempo (hora, mes, año, etc.), el salario total ganado se divide por los días y horas trabajados en el cálculo del salario por hora. Esta cantidad se multiplica por las horas en horas de trabajo regulares. El salario semanal estándar resultante sirve como la unidad más fundamental de cálculo y produce unidades mensuales (x 4,35) o anuales comparables (x 52,14). Es importante entender que estas cifras mensuales o anuales indican el tiempo real trabajado, pero representan un valor acumulativo si las horas de trabajo regulares se trabajaron durante todo el mes o año.
- Para calcular el salario equivalente a las horas de trabajo regulares, el salario diario total esperado (valor por unidad x número de unidades por día) se divide por el número de horas trabajadas por día. Por ejemplo, si a un trabajador se le paga \$100 (a destajo o de otro tipo) y trabaja 100 horas a la semana, la Herramienta de Matriz de Salario calculará que en horas de trabajo regulares de 48 horas, el trabajador ganaría un salario en efectivo de \$48. Este cálculo se realiza por categoría de trabajo.

Bonos

Las bonificaciones monetarias mensuales o anuales pueden incluirse en el cálculo de la remuneración SOLO si son:

- NO obligatorio por ley
- Recibido en el plazo de un año
- Proporcionado regularmente y puede ser esperado por adelantado por los trabajadores



- No requiere horas extras
- Añadir a la renta disponible de los trabajadores

Para incluir un bono anual en la herramienta, prorratearlo sobre el número de meses trabajados.

Elegible	Not elegible
Bono de productividad	Participación en los beneficios (a menos que se garantice por adelantado y se base en los resultados comerciales del año pasado)
Salario de 13° y 14° mes	Pensiones o fondos de previsión
Bonos de permanencia; bono de retención	Bonificaciones ganadas en horas extras o pago por trabajo de horas extras
Tiempo libre adicional además de los días libres obligatorios por ley	Días libres pagados obligatorios por ley (a menos que el pago diario del trabajador)
Bonos de vacaciones	Vacaciones anuales, bajas por enfermedad
Bono en efectivo de feriado nacional; bono en efectivo de cumpleaños	Prestaciones de maternidad o paternidad

5. Prestaciones en especie 1:

Ingrese los diferentes tipos de beneficios que los trabajadores podrían recibir, así como el costo para el empleador.

Paso 1: decidir si el beneficio en especie califica:

Las prestaciones en especie sólo pueden considerarse como remuneración únicamente si son:

- NO obligatorio por ley
- aceptado por los trabajadores como valioso
- reducir directamente el costo de vida básica para un trabajador
- proporcionado durante las horas de trabajo regulares
- proporcionado regularmente y puede ser esperado por adelantado por los trabajadores

Tales beneficios en especie incluyen alimentos, transporte, vivienda familiar, atención médica, educación infantil y cuidado de niños.

Elegible	No elegible
Comidas en el trabajo; Alimentos vendidos a precios de concesión ; Vales de comida	Comida de Navidad o canasta de alimentos; agua potable en el trabajo; instalaciones y actividades recreativas; ropa protectora/relacionada con el trabajo
Subsidio en efectivo para la vivienda; Vivienda (y servicios públicos: energía, combustible, agua) ²	Dormitorios o viviendas compartidas para trabajadores estacionales; Terreno para construir una casa o cultivar verduras

² Vivienda debe cumplir con los requisitos descritos en los requisitos de 5.7 Vivienda en el estándar de Agricultura Sostenible 2020.



Servicios de transporte (seguros y confiables) o subsidio de cash para el transporte (hacia y desde el trabajo); Dinero en efectivo u otro subsidio para visitar el hogar	Tiempo libre para vacaciones; Vacaciones anuales; Baja
Subsidio por hijo a cargo; Cuidado de niños / guardería; Escuela para hijos de trabajadores; Comidas en guardería/escuela	Subsidio educativo/bechas (a menos que muchos trabajadores lo reciban y cubra los costos de la escuela primaria o secundaria),
Educación de los niños: suministros donados, uniformes, transporte, otros materiales. ³	
Servicios médicos no requeridos por la ley y no relacionados con lesiones laborales); Seguro médico privado; Transporte al hospital	Servicios médicos relacionados con lesiones y enfermedades laborales; Escuelas u hospitales en fincas apoyadas por el gobierno
Subsidio de asistencia	Pensión, fondo de previsión; Gratificación/ indemnización por despido; visa o permiso de trabajo
Salario básico	Pago de horas extras; Contribuciones patronales exigidas por la ley: seguridad social; seguro de desempleo; seguro de compensación / lesiones para trabajadores; contribuciones al servicio nacional de salud.

Paso 2: Estimar el valor monetario:

El valor de los beneficios en especie se calcula en función del costo mensual para el empleador.

Si los trabajadores deben pagar (aunque sea parcialmente) por cualquier beneficio en especie, el costo de su contribución se restará del costo para el empleador por proporcionar este beneficio. Si el empleador proporciona efectivo para cualquiera de los beneficios enumerados a continuación directamente al trabajador, este efectivo se considerará en la categoría de bonificación.

Paso 3: Llene el valor monetario en la herramienta

Puntos importantes al utilizar la herramienta Anexo S8: Matriz Salarial:

- Los trabajadores reciben la prestación en especie:
 - Puede responder "sí" incluso si solo 1 trabajador lo recibe.
- Número de trabajadores que perciben la prestación en especie:
 - Aquí puede completar el total de trabajadores que lo reciben, resumiendo todos los trabajadores de todas las categorías de trabajo
- Costo anual para el empleador por proporcionar el beneficio.

Paso 4: Asegurar que los beneficios totales estén dentro de los límites

En el Estándar de Rainforest Alliance, el porcentaje máximo de salarios a pagar en especie se establece en 30%. La razón para limitar los beneficios en especie es garantizar que los

³ Si el financiamiento se proporciona directamente a una escuela, el monto total debe dividirse por el número total de estudiantes en la escuela, y este monto por estudiante puede incluirse para cada hijo de un trabajador que asiste a dicha escuela. A diferencia de las otras prestaciones en especie, las contribuciones anuales a la educación de los niños se recaudan y dividen por 12, ya que estas contribuciones son a menudo para bienes o servicios utilizados durante todo el año (por ejemplo, cuotas escolares anuales, útiles o uniformes)



trabajadores tengan libertad para elegir cómo gastar sus salarios y evitar una dependencia demasiado alta del trabajador al empleador.

Compruebe siempre en primer lugar si las prestaciones en especie como pago parcial de salarios están permitidas por la legislación nacional. Si está permitido, asegúrese de que las prestaciones en especie incluidas en la matriz salarial como pago a los salarios **no excedan el porcentaje máximo permitido y los aceptables en virtud de la legislación nacional**. Salvo en situaciones extremas, y sólo si lo permite la legislación nacional, el valor total de todas las prestaciones en especie que puedan incluirse en la matriz salarial como pago parcial de salarios no podrá ser superior al 30% de la remuneración total (salarios, bonificaciones y prestaciones en especie). Del mismo modo, las prestaciones individuales pueden ser iguales a no más del 10% de la remuneración total que se paga a un empleado (aparte de la vivienda, que puede ser igual a no más del 15% de la remuneración).

6. Prestaciones en especie 2:

Introduzca los diferentes tipos de prestaciones percibidas por trabajador.

Resultados:

Esta pestaña presenta los hallazgos, así como la brecha salarial vital. Esta pestaña se rellenará automáticamente.

La herramienta de matriz salarial proporciona un análisis gap de salario digno. La remuneración calculada se compara con los parámetros de referencia aplicables del salario digno publicados en el anexo S10.

En "*Ingrese la Estimación de Referencia del Salario Digno Mensual Bruto*", complete el monto indicado en el Anexo S10 para el país en el que se encuentra el TC. Simplemente puede completar la cantidad y no necesita ingresar la moneda en este cuadro.

Vea la imagen a continuación para ver un ejemplo. Si el TC se encuentra en Bangladesh, le pedimos que complete la cantidad '13,630'.

Nombre del país	Punto de referencia para salario digno (moneda local, salario mensual bruto) o salario aplicable
Argentina	Salario aplicable
Bangladesh	Tk13,630
Belize	Salario aplicable

Imagen 1: Extracto del Anexo S10, v1.1