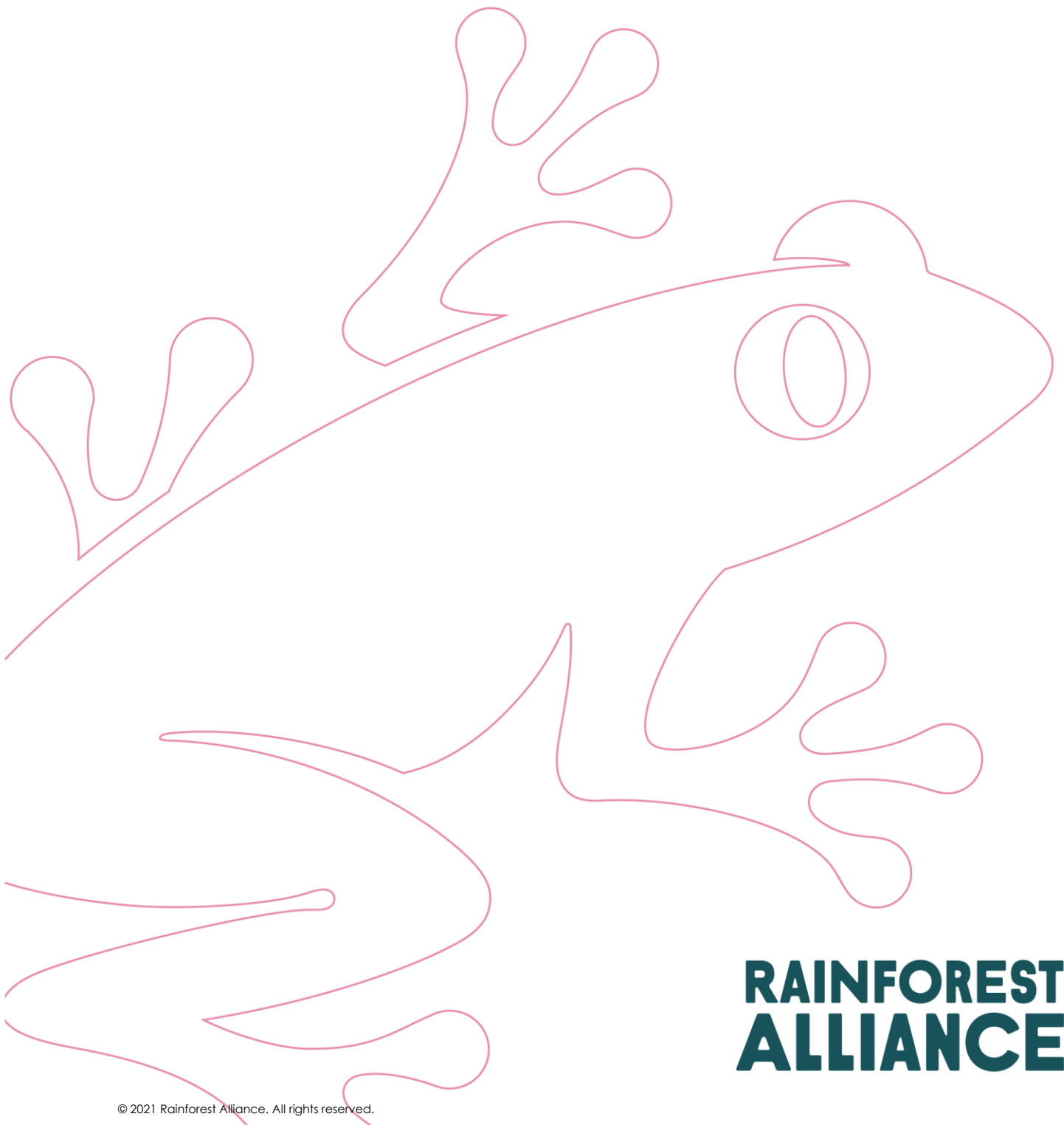


RAINFOREST ALLIANCE

POLÍTICA DE EXCEPCIÓN SOBRE MATRIZ DE SALARIO DIGNO EN ECUADOR

Versión 1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Rainforest Alliance está creando un mundo más sostenible mediante el uso de las fuerzas sociales y del mercado para proteger la naturaleza y mejorar la vida de los agricultores y las comunidades forestales.

Descargo de responsabilidad sobre la Traducción

Sobre cualquier pregunta relacionada con el significado preciso de la información contenida en la traducción, por favor consulte la versión oficial en inglés para aclaración. Cualquier discrepancia o diferencias creadas durante la traducción no son vinculantes y no tienen efecto para fines de auditoría o de certificación.

¿Más información?

Para más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org, contacte info@ra.org o contacte a la Oficina de Rainforest Alliance Ámsterdam, De Ruijterkade 6, 1013AA Ámsterdam, Países Bajos.

| | | | |
|---|------------------------------|--|-----------------------------|
| Nombre del Documento: | | Código del Documento: | Versión: |
| Política de Excepción sobre Matriz de Salario Digno en Ecuador | | SA-P-LA-16-V1ES | 1 |
| Fecha de la primera publicación: | Fecha de la revisión: | Válido a partir de: | Fecha de Expiración: |
| 26 de enero 2022 | - | 1 de febrero 2022 | Hasta nuevo aviso |
| Desarrollado por: | | Aprobado por: | |
| Normas y Aseguramiento LATAM | | Director de Normas y Aseguramiento | |
| Relacionado con: | | | |
| <ul style="list-style-type: none">SA-S-SD-1-V1.1 Estándar de Rainforest Alliance 2020 de Agricultura Sostenible, Requisitos para FincaAnexo S1: Glosario – Definición de Salario DignoAnexo S8: Herramienta de Matriz SalarialAnexo S10: Valores de Referencia de Salarios Dignos por país | | | |
| Sustituciones: | | | |
| | | | |
| Aplica a: | | | |
| Titulares de Certificados fincas y grupos y Actores de la Cadena de Suministro | | | |
| País/Región: | | | |
| Ecuador | | | |
| Cultivo: | | Tipo de Certificado: | |
| Todos | | Certificado de Finca y grupos y Cadena de Suministro | |

Las políticas son vinculantes. Las políticas complementan y/o reemplazan a las reglas o requisitos relacionados para las partes a las que aplica.

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



1. REQUISITOS DE RAINFOREST ALLIANCE RELACIONADO AL SALARIO DIGNO

Rainforest Alliance ha establecido requisitos relacionados con los derechos humanos y laborales fundamentales como el salario digno para los trabajadores. Estos requisitos se alinean con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y otros conceptos de múltiples partes interesadas, desarrollados en coordinación con la Coalición Mundial sobre Salario Digno.

Con este fin, se ha desarrollado una Matriz de Salario Digno que permite aportar transparencia sobre los salarios pagados en la producción agrícola, e identificar las brechas entre el salario mínimo y el salario digno de referencia que existe en el país. Esto, con el propósito de que los Titulares de Certificado puedan avanzar hacia un salario digno, para lo cual deben utilizar la herramienta para así completar con precisión los datos de los salarios de los trabajadores.

En el Anexo S1 – Glosario se establece la definición de Salario Digno como *la remuneración que recibe un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención a la salud, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados. Se están desarrollando estimaciones de referencia de salario digno en muchos países, basados en una única definición y metodología.*

2. REQUISITOS DE SALARIO DIGNO SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

En Ecuador, la Constitución de la República ha establecido en el Artículo 138 que *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable salvo para el pago de pensiones de alimentos.”* En este sentido, la carta magna del país busca mejorar el bienestar de todos los ecuatorianos con base en un salario, justo, equitativo y que permita cubrir al menos las necesidades básicas, es decir, cubrir los costos de la canasta básica familiar.

La definición del salario digno en el Ecuador ha sido elaborada de forma más detallada en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, ley que es aplicable a todas las personas físicas, jurídicas y asociativas que desarrollen una actividad productiva, en cualquier parte del territorio ecuatoriano. En su artículo 8 del Código, se establece textualmente que: *“El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar/(...)”*

El salario digno con el que debe cumplir el sector productivo es acordado anualmente por medio de acuerdos ministeriales aprobados por el Ministerio de Trabajo. Actualmente, se encuentra vigente el Acuerdo Ministerial MDT-2021-087, mismo que estableció el salario digno mensual para el año 2020 en la suma de cuatrocientos cuarenta y siete dólares con cuarenta y un centavos (USD \$447,41). Todo empleador ecuatoriano tiene la obligación legal de cumplir con el pago de dicho salario digno a todos sus trabajadores, si ha tenido utilidades en el año calendario anterior, o bien si ha realizado pagos por concepto de anticipo de renta.

Para calcular el salario integral de los trabajadores, los empleadores deben calcular el salario promedio mensual devengado por cada trabajador en el año calendario anterior. Para este



fin, se deben de sumar todos los diferentes rubros recibidos por el trabajador durante el año calendario anterior, y dividir esa suma entre los doce meses. Los montos por incluir en el cálculo son los siguientes: i) todo salario ordinario devengado (por tiempo laborado o por destajo); ii) todo salario extraordinario devengado; iii) la decimotercera remuneración; iv) la decimocuarta remuneración; v) comisiones; vi) utilidades; vii) beneficios adicionales en dinero; y, viii) los fondos de reserva.

Luego de que el empleador realice el análisis descrito, y en caso de que alguno o algunos de sus trabajadores no haya recibido el debido pago del salario digno en el año fiscal anterior, el empleador debe destinar el cien por ciento de las utilidades de la empresa para cerrar la brecha. Para cumplir, la empresa tiene hasta el 31 de marzo del año siguiente para pagar la compensación económica faltante. Si las utilidades de la empresa no alcanzan para cumplir con el salario digno de todos los trabajadores, se repetirían de manera proporcional.

3. EXCEPCIÓN

Rainforest Alliance considera que los requerimientos de la Legislación de Ecuador y los procedimientos para cumplir con el Salario Digno exceden los requisitos indicados de la Norma de Agricultura Sostenible para fincas y Cadena de Suministro, por lo tanto:

- a. Se autoriza que el **Anexo S8 Matriz de Salario Digno** no aplique para Titulares de Certificados en Ecuador, quienes deberán de cumplir con lo establecido en la legislación del país, si tuvieron utilidades en el período anterior, o si realizaron pagos de anticipo de renta, y por ende se encuentran legalmente obligados, a cumplir con el pago del salario digno a todos sus trabajadores.
- b. Que los requisitos fundamentales de Salario Digno indicados en la Norma de Agricultura Sostenible, se dé por cumplido, si el Titular del Certificado demuestra que cumple con los requisitos establecidos en la legislación ecuatoriana. Los Titulares de Certificados tienen la obligación de proveer a los Entes de Certificación acceso a toda la información que permita comprobar el cumplimiento con los requisitos legales relacionados con el Salario Digno, así como su evidencia de cumplimiento de respaldo entregada por las entidades gubernamentales competentes.

4. CONDICIONES PARA EL USO DE LA EXCEPCIÓN

- a) Todo productor o empresa que esté obligado a cumplir con el salario digno deberá de presentar, durante la auditoría conducida por cualquier Ente de Certificación autorizado por Rainforest Alliance, el análisis salarial de todos sus trabajadores para constatar si en el año anterior devengaron el salario digno fijado por ley. Para este análisis, se deben sumar todas las sumas dinerarias recibidas por el trabajador, que incluye:

1. **El sueldo o salario mensual:**

El salario mensual incluye todas las horas ordinarias, extraordinarias y suplementarias, así como los pagos por destajo o avance.

2. **Décima tercera remuneración**

Corresponde a una remuneración adicional, establecida por el Art. 111 del Código del Trabajo. Se entiende esta como la doceava parte de las remuneraciones (incluidas horas suplementarias, extraordinarias, bonos,



comisiones, etc.) que percibió durante un año calendario, esta remuneración el empleador deberá cancelarla cada año hasta el 24 de diciembre.

Para el cálculo de la remuneración adicional se debe contabilizar el período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se paga. Corresponderá el pago proporcional si el trabajador no ha cumplido el año calendario del cómputo establecido.

3. Décima cuarta remuneración

Corresponde a la doceava parte de una remuneración básica unificada, establecida por el Artículo 113 del Código del Trabajo, la cual deberá cancelar el empleador hasta el 15 de marzo de cada año por encontrarse la finca ubicada en la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.

Para el cálculo de la remuneración adicional se debe contabilizar el período comprendido entre el 1 de marzo del año anterior hasta el 28 de febrero del año en que se paga.

Corresponderá el pago proporcional si el trabajador no ha cumplido el año calendario del cómputo establecido. Las remuneraciones adicionales, a pedido del trabajador pueden ser canceladas de forma mensual o de forma acumulada, para lo cual el trabajador deberá remitir una solicitud en la cual explique el modo en que desea recibir este beneficio

4. Utilidades

Según el artículo 97 del Código de Trabajo ecuatoriano, todo empleador deberá reconocer a sus trabajadores el 15% de utilidades líquidas, mismas que se distribuyen según la fórmula indicada en la ley, y las cuales deberán ser canceladas hasta el 31 de marzo de cada año.

5. Fondos de reserva

Consiste en el trabajo capitalizado que cada trabajador ha ido acumulando a través de los años. El trabajador se hace acreedor de este derecho una vez que ha completado un año de servicios al mismo empleador. El valor por cancelar por este beneficio corresponde a una remuneración por cada año completo posterior al primer año, de la misma manera puede ser cancelado de forma mensual o acumulada.

- b) Cualquier otro beneficio incluido en el análisis del salario digno tales como: beneficios en especie (transporte, alimentación, vestimenta vivienda), beneficios dinerarios no líquidos o contribuciones al sistema de seguridad social IESS no serán considerados como beneficios al salario digno.
- c) En caso de que existan productores o empresa que no alcancen a cubrir la base del salario digno, deben de demostrar el método de compensación económica, para cerrar la brecha entre el salario mensual promedio devengado y el salario digno de ley. Bajo ese supuesto, la empresa tiene la obligación legal de destinar hasta el cien por ciento de sus utilidades para la remuneración adicional de los trabajadores, hasta que alcancen el salario digno.



5. ANEXOS

1. Formato de Excel para el cálculo de Salario Digno

<http://calculadorasalariodigno.trabajo.gob.ec/index.jsf/index.jsf>

Esta herramienta permite al empleador determinar el valor estimado que debe ser distribuido a sus trabajadores si estos no han alcanzado a percibir el salario digno. El ingreso puede ser de dos formas siendo individual (de 1 a 30 trabajadores) o masivo (más de 30) Las empresas que tengan más de 30 trabajadores pueden cargar a todos sus trabajadores por medio de un ingreso masivo el cual se tiene un formato de Excel predeterminado en el link de arriba.

2. Procedimiento para la declaración de los trabajadores

<https://sut.trabajo.gob.ec/>

En esta página que pertenece al Ministerio de Trabajo, se puede registrar y legalizar los pagos realizados a trabajadores por concepto de décimo tercero, décimo cuarto, utilidades y salario digno. Asimismo, permite realizar el cálculo del valor que debe percibir cada trabajador por concepto de utilidades y salario digno.

3. Manual de Calculadora de Salario Digno- en línea

http://calculadorasalariodigno.trabajo.gob.ec/index.jsf/files/MANUAL_CALCULADORA_SALARIO_DIGNO.pdf

Este Manual detalla los pasos para registrar los trabajadores en línea, reportar sus compensaciones y cargar los archivos correspondientes. Se explica la manera en que el sistema del Ministerio de Trabajo determina si se ha cumplido o no con el pago del salario digno a todos los trabajadores, y en caso del no cumplimiento, la proporción en que deben ser distribuidas las utilidades para aplicar la compensación adicional a los trabajadores.