



Forest Stewardship Council®



Guía del auditor para salarios mínimos vitales

FSC-GUI-30-007- ES

Guía del auditor para salarios mínimos vitales

Preparada para: Global Living Wage Coalition

Preparada por: Arche Advisors

Mayo de 2016

Esta guía fue creada por la Global Living Wage Coalition (Coalición Global de Salarios Mínimos Vitales), al cual FSC es un miembro permanente.

Índice

GUÍA DEL AUDITOR PARA SALARIOS MÍNIMOS VITALES	2
ÍNDICE.....	3
INTRODUCCIÓN	4
DEFINICIONES	4
METODOLOGÍA COMÚN.....	5
PREPARACIÓN DE LA AUDITORÍA.....	9
ESTIMACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO VITAL	9
DATOS DEL AUDITADO	9
MARCO LEGAL	10
PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA	11
EJECUCIÓN DE LA AUDITORIA.....	11
ENTREVISTAS AL CUERPO ADMINISTRATIVO.....	11
ENTREVISTAS A LOS TRABAJADORES	11
<i>Conocimiento sobre salarios</i>	<i>12</i>
<i>Incentivos y bonificaciones</i>	<i>12</i>
<i>Uso de los beneficios percibidos</i>	<i>13</i>
REVISIÓN DE DOCUMENTOS	13
<i>Muestreo de la nómina</i>	<i>13</i>
<i>Pautas sobre lo que se debe incluir en el análisis salarial</i>	<i>13</i>
<i>Beneficios en especie:.....</i>	<i>14</i>
PLANES DE MEJORAMIENTO SALARIAL.....	17
ESTUDIO DE CASO DEL ANÁLISIS SALARIAL.....	17
UNA GRANJA FLORÍCOLA EN KENIA.....	17
ANEXO	21

Guía del auditor para salarios mínimos vitales

Introducción

La coalición denominada *Living Wage Coalition* es un esfuerzo de colaboración de seis sistemas de estándares que operan bajo la *ISEAL Alliance*, y que incluye a las siguientes organizaciones: *Fairtrade International*, *Forest Stewardship Council*, *GoodWeave International*, *Social Accountability International*, *Sustainable Agriculture Network* y *UTZ Certified*. La meta de la coalición es facilitar el mejoramiento de los salarios mínimos vitales de los trabajadores, a través de promover el proceso de cálculo y la adopción de salarios mínimos vitales en las granjas, fábricas y organizaciones que forman parte de sus sistemas de certificación¹. Para este fin, la coalición respaldó el desarrollo de la Metodología Anker, un enfoque innovador para calcular los salarios mínimos vitales y seguir ampliando el número de estimaciones disponibles de salarios mínimos vitales por país².

Esta guía es un documento destinado a ser usado por las entidades de certificación de estos sistemas de estándares sociales, con el fin de ayudar a verificar el pago de salarios mínimos vitales, ahí donde existen estimaciones particulares para un país, preparadas conforme a la Metodología Anker. Este documento tiene el propósito de complementar el *Manual for Estimating Living Wage* (Manual para la Estimación de Salarios Mínimos Vitales) de Anker, y hace referencia a varios capítulos del manual. A falta de una estimación particular para un país utilizando la Metodología Anker, solicitamos que se remitan al método señalado para uso por cada sistema de estándares particular; esta guía debería usarse conjuntamente con las especificaciones particulares de los sistemas de estándares para ayudar a evaluar la remuneración.

Definiciones

La organización *The Living Wage Coalition* define el **salario mínimo vital** como:

“Remuneración percibida en una semana laboral estándar por un trabajador en un determinado lugar, y que es suficiente para permitirle al trabajador y a su familia gozar de un nivel de vida digno. Entre los elementos de un nivel de vida digno están alimentos, agua, vivienda,

¹ <http://www.isealliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition>

² Anker, Richard y Martha. Abril de 2015. *The Anker Manual for Estimating Living Wage*. Esta publicación es una referencia primordial para esta guía del auditor y se hará referencia a la misma a lo largo del documento, tanto con el nombre de “Manual Anker”, como el de “Metodología Anker.”

educación, servicios médicos, transporte, ropa y otras necesidades esenciales que incluyen lo necesario para afrontar cualquier eventualidad.”

La **remuneración** es la compensación que uno recibe a cambio de trabajo o servicios realizados y puede incluir conceptos tales como: sueldo básico, ajuste al costo de vida, beneficios en especie y fondos en efectivo, entre otros. No todos los tipos de remuneración se contarán como formando parte del salario mínimo vital y este documento citará la orientación del Manual Anker sobre este asunto.

Los **beneficios en especie** son “bienes y servicios que se les proporcionan a empleados de manera gratuita o a un costo notablemente reducido y que son, clara y primordialmente, útiles para el empleado en su calidad de consumidor. Comprenden alimentos, bebidas, combustible y otros pagos en especie; así como el costo, distinto al costo de infraestructura, de vivienda para los trabajadores sufragado por los empleadores (costo de viviendas propiedad del empleador, costo de viviendas que no son propiedad del empleador, otros costos de vivienda.)”³

Metodología común

En la preparación de esta esta guía se analizaron los estándares y la orientación sobre salarios de los seis sistemas de estándares. Aun cuando estos estándares están sujetos a enmienda o modificación, en la siguiente tabla se presentan tal y como aparecían al momento de la publicación. Los elementos principales de cada uno de los estándares y su orientación correspondiente también se enumeran, indicando las coincidencias entre unos y otros.

Organización	Estándar	Orientación adicional	Elementos
GoodWeave	Estándar genérico internacional para productores de alfombras, Versión 3.0 de GoodWeave International, enero de 2016 B.3.b. Todas las prácticas deberían estar apegadas, como mínimo, a los estándares de la OIT pertinentes (C95 y C131) y a la legislación nacional. Los salarios y beneficios pagados deberían cumplir, como mínimo, estándares nacionales legales o los parámetros de la industria, lo que resulte más elevado. En	B.3.b.1. Si los salarios mínimos localmente aplicables son menores al salario mínimo vital calculado para dicha localidad y/o industria, los salarios deberían, como mínimo, alcanzar este nivel de salario mínimo vital. Lo anterior se apega a la orientación emitida por GoodWeave sobre parámetros de salarios mínimos vitales revisados y actualizados regularmente.	Necesidades básicas e ingresos discrecionales. Alcanzar los parámetros del salario mínimo vital para la localidad o la industria.

³ OCDE. Traducción basada en el Glosario de Términos Estadísticos – Pagos en especie (*Glossary of Statistical Terms. In kind payments.* <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2026>)

Organización	Estándar	Orientación adicional	Elementos
	<p>todo caso, los salarios deberían también ser suficientes para cubrir las necesidades básicas y proporcionar ingresos discrecionales. Los salarios y beneficios deberían pagarse y estar totalmente apegados a la legislación aplicable y de una manera que resulte aceptable tanto para el productor como para el trabajador.</p>		
Fairtrade / FLOCERT	<p>Estándar de Fairtrade para mano de obra contratada, versión actual 15.01.2014_v1.1</p> <p>3.5.1 Su empresa fija salarios para los trabajadores y otras condiciones laborales conforme a los reglamentos legales o del CNC, si estos últimos existen, o de acuerdo con los salarios promedio regionales o con los salarios mínimos oficiales para ocupaciones similares, los que resulten más elevados, con el objetivo de incrementar continuamente los sueldos.</p> <p>3.5.4. Los salarios y beneficios deben alcanzar los parámetros del salario mínimo vital tal y como los determina <i>Fairtrade International</i>, mediante el incremento anual de los salarios reales conforme a los aumentos negociados con los representantes elegidos de los trabajadores.</p>	<p>HL standard_main changes_auditors_FI+CERT_02.pdf</p> <p>(Las empresas calcularán el nivel de remuneración y la brecha con el salario mínimo vital, y los auditores verificarán la exactitud de estos cálculos.)</p> <p>Las negociaciones sobre los incrementos salariales anuales no tienen que celebrarse cada año, siempre y cuando los salarios reales aumenten cada año. [...] Si los salarios se fijan en el ámbito regional o sectorial de forma tal que la brecha entre el salario mínimo vital no se cierra a través de incrementos otorgados con regularidad, el empleador puede cumplir este requisito mediante el incremento de otras formas de remuneración, siempre y cuando esto lo acepte(n) el sindicato/los representantes elegidos de los trabajadores.</p> <p>** También estándar específico para vivienda.</p>	<p>Cumplir los parámetros del salario mínimo vital determinados por <i>Fairtrade</i>.</p>
FSC	<p>Principios y Criterios V5: 2.4</p> <p><i>La Organización*</i> deberá pagar salarios que cumplan o excedan las normas mínimas del sector forestal, otros convenios salariales reconocidos para el sector forestal o <i>salarios mínimos vitales*</i>, siempre que éstos sean más altos que los</p>	<p>Salario mínimo vital: Nivel salarial suficiente para satisfacer las necesidades vitales básicas de una familia de tamaño medio en una economía determinada.</p>	<p>Acatar la norma industrial o los salarios mínimos vitales, lo que resulte más elevado.</p>

Organización	Estándar	Orientación adicional	Elementos
	salarios mínimos legales. Cuando no exista ninguno de éstos, la Organización deberá, <i>involucrando*</i> a los <i>trabajadores*</i> , desarrollar mecanismos para determinar los salarios mínimos vitales.		
SAI	Norma 8.1 de la SA8000 La organización deberá respetar el derecho del personal a tener un salario mínimo vital y garantizar que los salarios de una semana laboral normal, sin incluir el tiempo extra, cumplan siempre, cuando menos, las normas mínimas legales o de la industria, o los contratos de negociación colectiva (cuando procedan). Los salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas del personal y proporcionar algunos ingresos discrecionales.	Guía de 2014 de la SA8000 1. Aun cuando el propósito de la norma es el pago de un salario mínimo vital, se reconoce en ésta que no todos los aspirantes a la certificación SA8000 están en posibilidad de modificar de inmediato sus estructuras salariales. Así pues, se permite aplicar un enfoque gradual, siempre y cuando la totalidad de las siguientes condiciones se cumpla al momento de la certificación inicial: cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos; realización de un análisis de las necesidades salariales de los trabajadores; y tener en funcionamiento una meta y una estrategia para potenciar los salarios y demostrar el progreso a través del tiempo. La instalación con la certificación SA8000 debe alcanzar el pago de un salario mínimo vital entre los 18 y 24 meses de su ciclo de certificación, dependiendo de su tamaño y de la brecha entre sus salarios actuales y el salario mínimo vital. ** Se proporcionan otras Guías para Auditores.	Salario mínimo vital En los casos en que el salario mínimo vital aún no se cumple, es obligatorio contar con un plan de incrementos salariales continuos, con plazos concretos.
SAN	Norma para Agricultura Sostenible, julio de 2010, V3 Todos los empleados que laboran en fincas certificadas y las familias que habitan estas fincas, se benefician de los derechos y condiciones establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención	Criterio crítico 5.5. Los trabajadores deben recibir un pago como remuneración legal que sea mayor o equivalente al promedio regional o al salario mínimo legalmente establecido, aquel que sea mayor, conforme a la tarea específica que desempeñan. Si el salario se establece a través de una negociación colectiva o de algún otro pacto, el trabajador	Equivalente o superior al mínimo legal.

Organización	Estándar	Orientación adicional	Elementos
	sobre los Derechos del Niño, así como en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las fincas pagan salarios y beneficios equivalentes o superiores al mínimo legal, y la semana laboral, así como las horas de trabajo no deben ser superiores al máximo legal o a lo establecido por la OIT.	debe tener acceso a una copia de este documento durante el proceso de contratación. La tasa de pago establecida para labores por producción, cuotas o piezas, permite a los trabajadores percibir un salario mínimo basado en una jornada laboral de ocho horas, bajo condiciones laborales promedio, o en los casos en que estas condiciones no pueden cumplirse. ** Criterios adicionales para vivienda, agua potable, servicios médicos y educación.	
UTZ	Código de Conducta General, Versión 1.1 , I.C.83. Si existe un contrato de negociación colectiva (CNC) establecido, los trabajadores reciben al menos el salario y/o los beneficios en especie acordados. Si no hay un CNC establecido, la remuneración total (salarios, más los beneficios en especie) se evalúa tomando como base el Salario Mínimo Vital. Si la remuneración está por debajo del Salario Mínimo Vital, se toman acciones para su aumento encaminado hacia el Salario Mínimo Vital, en un plazo razonable de tiempo.	El Salario Mínimo Vital se define por país y/o por región, y se encuentra en los Parámetros Salariales del Costo de Vida. Las acciones a tomar, si no se ha alcanzado aún el Salario Mínimo Vital, deben ser el resultado de una consulta con los representantes de los trabajadores y/o con las organizaciones de trabajadores. Estas acciones garantizan que los salarios aumenten gradualmente. ** Guías adicionales sobre Salario Mínimo Vital para sitios.	Evaluado con respecto al Contrato de Negociación Colectiva o el parámetro de salario mínimo vital. Estipula un plan de salarios para el incremento salarial en curso. El Salario Mínimo Vital es aplicable para fincas individuales, no para grupos de pequeños propietarios.

Esta tabla muestra las grandes semejanzas entre estándares de salarios, además de que introduce el concepto de planes de mejoramiento salarial, que se aborda más adelante en esta guía.

Además de los estándares, es importante para los objetivos de una metodología de auditoría, tomar en consideración si existen protocolos comunes de visitas al lugar. Conforme a una revisión de la documentación y de las guía para auditores existentes de los sistemas de estándares sociales que estuvieron disponibles, no se identificaron protocolos detallados para

auditores con respecto a realizar auditorías a las nóminas donde se determinaran aspectos tales como: tamaño de la muestra, meses de la nómina por analizar, o tipos de registros a analizar. Más bien, cada entidad de certificación que realiza auditorías para los sistemas de estándares aplicará su propio protocolo de auditoría, generalmente documentado en los materiales y las herramientas de capacitación interna.

Con el fin de promover la convergencia sobre la manera en que los estándares salariales verifican los salarios, esta guía propone una metodología común para la evaluación salarial. El fundamento de esta metodología se deriva de las actividades usuales de evaluación a las entrevistas realizadas a trabajadores y directivos, la revisión de documentos y la observación.

Es de esperar que esta metodología pudiera complementar los protocolos de auditoría existentes empleados por las entidades de certificación y a impulsar su capacidad de evaluar los salarios mínimos vitales. Los auditores deberían también consultar las instrucciones particulares de su sistema de estándares para tomar en consideración cualquier variación en los protocolos.

Preparación de la auditoría

La siguiente información debería recopilarse y analizarse antes de la visita al lugar.

Estimación del salario mínimo vital

Para los fines de esta guía, los auditores deberían tener acceso a una estimación del salario mínimo vital realizada mediante la aplicación de la Metodología Anker que se podrá conseguir a través de la organización *Global Living Wage Coalition*.⁴ El informe del salario mínimo vital debería proporcionar la siguiente información que el auditor debería marcar para consulta durante las actividades de verificación salarial:

- estimación del salario mínimo vital bruto
- estimación del salario mínimo vital neto
- discusión de los fondos en efectivo comunes y los beneficios en especie comunes (comidas, vivienda, transporte) y sus estimaciones;
- discusión de las condiciones de vivienda comunes para los trabajadores, que le sirvan al auditor para comparar las viviendas de la instalación con las que están normalmente disponibles.

Estas estimaciones del salario mínimo vital son específicas para la región en la que se realizaron y no son particulares para ninguna mercancía o producto que se esté fabricando.

Datos del auditado

Previo a la visita al lugar, se le debería pedir al auditado que prepare, para su análisis, los registros de nómina y de horarios de trabajo, correspondientes a

⁴ Al momento de la publicación, estos parámetros salariales estaban disponibles en línea en esta dirección: <http://www.isealalliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition>

12 meses⁵, incluyendo todos los registros salariales, de tiempo extra y de producción, así como una lista de los fondos en efectivo y de los beneficios en especie que se les pagan a los trabajadores. Además, se debería también presentar, para su análisis, cualquier contrato colectivo que esté vigente.

Al auditado se le debería pedir que tenga disponible toda la documentación que se le solicitó para el o los días de la visita de auditoría, con la presencia del personal pertinente para analizar la documentación y los procedimientos con el auditor.

La siguiente lista de documentos podría incluirse en las comunicaciones previas a la auditoría de la entidad de certificación al auditado, con el fin de solicitar que estos documentos estén listos al momento de la visita al lugar; no es necesario enviarlos con anterioridad para su análisis:

- Registros de nómina y de horas laboradas correspondientes a 12 meses, o al período definido por la auditoría, incluyendo:
 - Registros de pagos de salarios por concepto del horario normal y del tiempo extra;
 - Registros de control de horarios, incluyendo tarjetas de entrada y salida, registro de tiempo extra y registros de beneficios (que muestren el tiempo tomado para licencia por enfermedad, licencia por maternidad, vacaciones, etc.);
- Registros de trabajo a destajo, de proceder, durante los últimos 12 meses, o el período que la auditoría determine;
- Lista de fondos en efectivo, bonificaciones y beneficios en especie que se otorgan;
- Cálculo del costo para el empleador por concepto de cada uno de los beneficios en especie;
- Comprobantes del costo para el empleador por la prestación de beneficios en especie;
- Evidencia del pago de salarios;
- Contratos de Negociación Colectiva vigentes o en proceso de negociación.

Marco Legal

Además del informe sobre la Estimación del Salario Mínimo Vital, los auditores deberían prepararse para la evaluación salarial, mediante el análisis de los siguientes requisitos legales del país, región y sector del auditado:

1. Salario mínimo legal;
2. Acuerdos sectoriales de sueldos, de existir;
3. Restricciones legales sobre beneficios en especie, incluyendo:
 - a. ¿Establece la ley un límite para el porcentaje de ingresos que pueden pagarse en especie?

⁵ Si el sistema de estándares establece períodos más largos o más breves de registros, ese es el protocolo que debería seguirse. La recomendación genérica es de 12 meses en caso de que los plazos no estén señalados.

- b. ¿Establece la ley que los trabajadores acepten el percibir pagos en especie como un pago parcial del salario?
 - c. ¿Existen otras restricciones en la ley, tales como el no permitir que una parte del salario mínimo se pague en especie, o el restringir esto a determinadas ocupaciones o sectores industriales?
 - d. ¿Se exige por ley que los beneficios en especie cumplan una norma mínima, como por ejemplo, la calidad de la vivienda o el tipo de alimentos?
4. Pagos de bonificaciones establecidos por ley, como por ejemplo el pago de aguinaldo (pago del treceavo mes).

Planificación de la Auditoría

Suponiendo que la auditoría a la nómina ya se esté realizando como parte de un sistema de certificación, en vista de los requisitos adicionales de evaluación del pago de un salario mínimo vital, se estima que estas actividades incrementarán el tiempo de auditoría a la nómina entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{1}{2}$ día, dependiendo de la disponibilidad de la documentación y de la complejidad del sistema de nómina, entre otros factores. Las estimaciones de tiempo para los fines de la planificación de la auditoría se perfeccionarán a medida que esta guía se vaya probando en el terreno. Se trata de una recomendación y los auditores deberían consultar al esquema de certificación auditado con respecto a los requisitos particulares, ya que éstos variarán con base en los procesos actuales de auditoría de cada uno de los sistemas de estándares que utilizan esta guía.

Ejecución de la auditoría

Durante la visita al lugar del auditado, el auditor llevará a cabo una gama de actividades de verificación, incluyendo: (i) entrevistas al cuerpo administrativo para entender los procesos de nómina y cómo los beneficios e incentivos se ofrecen y otorgan, (ii) análisis de documentos para evaluar la remuneración, y (iii) entrevistas a los trabajadores para validar los registros de nómina.

Entrevistas al cuerpo administrativo

Es importante que el personal adecuado del cuerpo administrativo esté disponible durante la auditoría para explicar los sistemas de nóminas y responder preguntas referentes a la remuneración. Este personal podría ser alguien de contabilidad, recursos humanos, o administración, dependiendo de la forma en que esté organizada la empresa. Podría resultarle útil al auditor elegir una muestra de trabajadores y repasar la totalidad de sus registros de pago y de horas trabajadas, a manera de introducción a los sistemas de pago.

Entrevistas a los trabajadores

En el contexto del análisis salarial, las entrevistas a los trabajadores sirven para validar la información contenida en los registros de nómina. Los auditores que realizan las entrevistas deberían asegurarse de estar preparados para formular preguntas que respalden el análisis de la nómina,

incluyendo el añadir preguntas apropiadas a la guía o a los cuestionarios de entrevista.

Como siempre, las entrevistas a los trabajadores deberían realizarse en privado, sin la presencia de alguien del cuerpo administrativo y de manera confidencial. Debido a que estas preguntas se centran en los salarios, las entrevistas individuales son preferibles a las entrevistas en grupo.

Las siguientes preguntas y temas son ejemplos de preguntas adicionales a incorporar en las guías o cuestionarios de las entrevistas existentes a trabajadores, con el fin de comprender mejor la remuneración a los trabajadores en el contexto de los salarios mínimos vitales.

Conocimiento sobre salarios

Pregunten acerca del día de pago más reciente. Pregunten cuál fue el monto total que recibió el trabajador y el tipo de deducciones efectuadas. Evalúen si el trabajador comprende el método de pago.

- Los salarios reportados pueden compararse con los salarios registrados en los datos de nómina para verificar la exactitud de los registros de pago. Asimismo, esto permite percibir el conocimiento general que tienen los trabajadores con respecto al pago de salarios; si éstos son transparentes y comprensibles para los trabajadores.
Nota: hay que comparar el pago bruto reportado con los salarios brutos que aparecen en la nómina o comparar el pago neto que se lleva consigo el trabajador, después de las deducciones.

De existir un Contrato de Negociación Colectiva (CNC) o un plan de mejoramiento salarial, evalúen el conocimiento que tiene el trabajador acerca de esos contratos o planes.

Incentivos y bonificaciones

En caso de que se otorguen *bonificaciones de producción*, pregúntenle a cada trabajador cuánto es lo que acostumbran producir en un horario laboral normal, a una velocidad y habilidades normales.

- Si los trabajadores de la muestra representativa pueden devengar la bonificación de producción con regularidad, será apropiado incluirla en el análisis salarial.
- Si los trabajadores de la muestra representativa no devengan la bonificación con regularidad, ésta no deberá incluirse.

Si se otorgan *bonificaciones anuales o por vacaciones*, pregunte a los trabajadores si recibieron las correspondientes al año anterior, o cuándo fue que las recibieron por última vez. Determinen si están vinculadas al desempeño productivo, al desempeño empresarial o si se otorgan independientemente del desempeño.

- Si la muestra representativa recibió las bonificaciones y éstas se otorgan independientemente del desempeño empresarial, entonces se les podría incluir.
- Si la muestra representativa de trabajadores no las recibe o si éstas dependen de si la empresa tuvo un buen desempeño, entonces no debería incluirseles.

Uso de los beneficios percibidos

Pregúntenles a los trabajadores cuáles de los beneficios percibidos realmente utilizan. Por ejemplo, ¿utilizan la clínica del lugar? ¿Utiliza su familia la clínica? En caso afirmativo ¿con qué frecuencia? ¿Cuándo fue la última vez que utilizaron el beneficio?

- El solo hecho de poner a disposición de los trabajadores el beneficio no es suficiente para que se le incluya en la remuneración. El beneficio debería ser usado por la mayoría de la muestra representativa de trabajadores para poder incluirlo como parte de la remuneración para los fines del salario mínimo vital.

Revisión de documentos

Muestreo de la nómina

Tal como se solicitó con anterioridad a la auditoría, el auditado debería tener listos los registros de la nómina correspondientes a 12 meses. De la muestra de 12 meses, el auditor debería seleccionar 3 meses: uno que corresponda a la época pico, uno a una época promedio y uno a una época baja, para contar con un total de 3 meses de nómina.

Para cada uno de los tres meses de la muestra, el auditor debería llenar la herramienta de análisis de la nómina, incluyendo una muestra de trabajadores con base en el siguiente tamaño de muestra, a menos que el sistema del estándar para el que se está realizando la auditoría instruya específicamente una forma distinta de tamaño de la muestra:

Tamaño de la plantilla laboral	Tamaño de la muestra de la nómina
1 - 1000	30
1001 - 2000	40
2001 - 3000	50
3001 y más	60

Se debería crear una muestra representativa con la inclusión absoluta del *tipo más importante de trabajadores de producción, en términos del número de trabajadores*; en otras palabras, debería verificarse que la actividad productiva que tenga el mayor número de trabajadores esté representada proporcionalmente en el grupo de la muestra.

Pautas sobre lo que se debe incluir en el análisis salarial⁶

- ✓ Incluir el aguinaldo (o un treceavo mes) u otras bonificaciones en efectivo, siempre que estén garantizadas para todos los trabajadores de la muestra. Estas bonificaciones deben ser prorrateadas entre un período de 12 meses para que queden integradas al cálculo del salario mensual.

⁶ Esta lista proviene de los capítulos 13 a 16 del Manual Anker.

- Solo hay que contar los fondos recibidos en un mismo año; el pago eventual de pensiones o de fondos de previsión no debería tomarse en cuenta.
- ✓ Incluir solamente la remuneración, comprendiendo los beneficios en especie que perciben y usan la mayoría en la muestra representativa, y por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de producción de la organización.
 - Analizar la lista de fondos en efectivo y beneficios en especie de la empresa para asegurar que pueden incluirse con base en este requisito.
- ✓ Incluir exclusivamente la remuneración que se percibe con regularidad. Si se trata de un pago irregular o único, éste no debería incluirse.
- X No incluir bonificaciones devengadas en tiempo extra o pagos por trabajo en tiempo extra, ya que un salario mínimo vital deberá devengarse en horas de trabajo regulares.
- X No incluir en el análisis los salarios del cuerpo administrativo o de supervisores. Restringir la muestra a los trabajadores de producción.
- X No incluir el tiempo pagado con goce de sueldo por días feriados, vacaciones, licencias por enfermedad o beneficios por maternidad o paternidad. Éstos no se agregan al ingreso del que disponen los trabajadores.
- X No tomar en cuenta las deducciones voluntarias, tales como cuentas de ahorro, como parte de las deducciones salariales. Se considera que éstas son similares al ingreso disponible.
- X En caso de que se otorguen bonificaciones por producción sobre una base irregular, devengadas solo por algunos trabajadores y que requieren de tiempo extra para cumplirse, éstas no deberían tomarse en cuenta como formando parte del salario mínimo vital.

Beneficios en especie:

Como se explica en el Manual Anker, los beneficios en especie son, a menudo, una parte importante de la remuneración que perciben los trabajadores:

“Los beneficios en especie disminuyen el salario en efectivo que los trabajadores requieren para sus gastos vitales. Cuando los trabajadores reciben bienes y servicios esenciales tales como alimentos gratuitos, vivienda gratuita o transporte gratuito para ir y venir del trabajo, su necesidad de ingresos en efectivo para apoyar un nivel de vida básico pero decoroso, disminuye. Esto significa que resulta adecuado tomar en consideración un valor monetario justo y razonable para los beneficios en especie al determinar si el empleador paga un salario mínimo vital.”

El Manual Anker establece un proceso de tres pasos para estimar el valor de los beneficios en especie como pago parcial del salario mínimo vital:

Paso 1: Decidir si el beneficio llena los requisitos

¿Debería tomarse en consideración el beneficio en especie como pago parcial del salario mínimo vital? Para responder esta pregunta, analicen esta lista de beneficios en especie aceptables y compárenlos a la lista de beneficios en especie que ofrecen las instalaciones. Solo aquellos que se consideren aceptables, con muy pocas excepciones, podrían considerarse como pago parcial del salario mínimo vital.

Beneficios en especie como parte del pago del salario mínimo vital

Aceptables	Inaceptables
Alimentos en el lugar del trabajo	Visas/permisos de trabajo para inmigrantes
Alimentos vendidos a tarifas concesionadas	Ropa, equipo para el trabajo
Vivienda (incluyendo electricidad, agua, combustible)	Suministros relacionados con el trabajo
Transporte hacia/desde el trabajo	Dormitorios o vivienda para trabajadores temporales
Cuidado infantil	Agua potable suministrada en el trabajo
Escuelas	Aportaciones a seguros requeridos por ley
Clínicas/atención médica no requerida por ley	Licencias con goce de sueldo: vacaciones, enfermedad, maternidad
Seguros médicos no requeridos por ley	Beneficencia no exclusiva para trabajadores.

Además de resultar aceptable como beneficio en especie, los auditores deberían determinar si los siguientes criterios se cumplen para cada uno de los beneficios en especie que se están analizando:

Criterios para los beneficios en especie:	Sí	No
¿Otorga el empleador al trabajador el beneficio, cobrándoselo (o de manera gratuita)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Reciben los trabajadores este beneficio de forma regular?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si esto procede, ¿acata este beneficio las normas mínimas? *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Resulta beneficioso y valioso para los trabajadores o sus familias y para uso personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acata el beneficio algunas restricciones legales vigentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* En los casos en que una entidad de estándares ha establecido criterios para determinar la idoneidad de algún beneficio, como por ejemplo, un estándar de vivienda saludable, requisitos para el transporte seguro, guías sobre alimentos nutritivos, estos criterios deberían usarse para evaluar si el beneficio acata un estándar mínimo. A falta de criterios de este tipo, las normas mínimas legales deberían señalarse como referencia, cuándo éstas existan.

Paso 2: Estimación del valor monetario

A cada uno de los beneficios en especie debe corresponder un valor monetario estimado. Existen diversas maneras de calcular este valor, incluyendo:

1. el costo para el empleador;
2. el costo de sustitución del artículo en el mercado; y
3. el límite máximo contemplado en la ley.

El valor utilizado debería ser el MENOR de estas tres valoraciones y debería tomar en cuenta las siguientes directrices:

- El valor asignado al beneficio no puede ser superior al costo para el empleador.
- Éste no puede ser superior al costo de sustitución para el trabajador si éste se adquiriera en el mercado.
- El valor no puede exceder el límite máximo establecido por ley para ese beneficio.

Costo para el empleador: Con el fin de determinar el costo para el empleador, el auditor debería analizar con éste la metodología empleada para calcular el costo de cada uno de los beneficios en especie. Se debería solicitar la entrega de los comprobantes de costos para validar el método utilizado para el cálculo.

Por ejemplo, si un tercero es el que abastece las comidas, podría haber una tarifa fija por persona pagada por la instalación. Lo anterior se puede verificar revisando el contrato de abastecimiento de comidas y los recibos o cheques pagados al proveedor de alimentos. No obstante, si la instalación emplea personal de cocina directamente y éste compra los alimentos y suministros de cocina, entonces los costos por esos conceptos podrían sustraerse de varias fuentes, incluyendo los registros de nómina y los estados de operación.

De manera similar, la vivienda y el transporte podrían estar gestionados por terceros o directamente por la empresa. Los auditores deberían consultar el informe de la Estimación del Salario Mínimo Vital con respecto a datos de información sobre los costos promedio para tales beneficios que pudieran ayudarles a verificar que los costos coincidan para la instalación en cuestión. De proceder, los auditores deberían ajustar la estimación con el fin de que refleje con mayor precisión el costo para los empleadores con base en la evidencia suministrada.

Costo de sustitución: Los auditores también podrían utilizar los datos del informe de la Estimación del Salario Mínimo Vital para conocer el costo de sustitución para el trabajador si éste acudiera a adquirir el artículo o el beneficio en el mercado. Si el costo de sustitución es menor que el costo estimado para el empleador, entonces éste debería ser la cifra que el auditor debe tomar como referencia.

Límites legales: Los límites legales para el valor del beneficio deberían analizarse, aunque el valor menor de estas tres opciones es el que debería siempre utilizarse.

Paso 3: Asegurarse que los beneficios totales estén dentro de los límites

El total del valor monetario estimado para todos los tipos de beneficios combinados no puede superar los límites porcentuales máximos previstos en la ley. Además, la metodología Anker establece los siguientes límites:

- Todos los beneficios en especie combinados no deberían ser superiores al 30% del salario mínimo vital.
 - Una excepción del 50% podría aplicarse en situaciones especiales, en las que los empleadores estén obligados por ley o por las circunstancias (en el caso de ubicaciones de trabajo remotas) a cubrir todas, o casi todas, las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Esto incluye un máximo del 15% del salario mínimo vital otorgado para vivienda y un máximo del 10% para otros beneficios tales como alimentación y transporte.
- El valor total de los beneficios en especie tomados en consideración como pago parcial del salario mínimo vital no debería colocar el salario en efectivo por debajo del salario mínimo, en los casos en que la ley local lo prohíba.

Planes de mejoramiento salarial

Una vez concluido el análisis de la nómina, el auditor debería poder determinar si todos los trabajadores de la muestra están devengando un salario mínimo vital y, de no ser así, cuál proporción es la que está ganando menos o más que ese monto. Esta información debería registrarse como punto de referencia para crear un Plan de Mejoramiento Salarial (PMS).

Cuando corresponda, la instalación deberá preparar un PMS como parte de una acción correctiva, con el fin de planificar un calendario para alcanzar el salario mínimo vital. Como mínimo, el PMS debería incluir incrementos anuales de los salarios conforme a lo acordado con los trabajadores, o en su caso, con sus representantes elegidos.

Estudio de caso del análisis salarial

Una granja florícola en Kenia

Este estudio de caso es un escenario de nómina ficticio, basado en los beneficios de un Contrato de Negociación Colectiva (CNC) entre la Asociación de Empleadores Agrícolas y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones, correspondiente a 2013-2015, tal y como aparece descrito en el informe Anker del Salario Mínimo Vital de 2014 para Kenia, centrado en el área de una Granja de Flores Naturales cercana al Lago Naivasha.

El diario de pagos, el registro de beneficios de empleados y el CNC para la Empresa Florícola de Kenia revelan la siguiente información sobre las bonificaciones y beneficios en especie que ofrece la empresa:

- El salario mínimo legal para trabajadores agrícolas es de 4,854 chelines keniatas.
- El CNC establece una tarifa más elevada para trabajadores nuevos, que es de entre 5,401 y 5,900 chelines keniatas, dependiendo del puesto laboral.
- Todos los trabajadores reciben un fondo de vivienda de 1,700 chelines keniatas mensuales.
- La granja ofrece transporte en autobús para los trabajadores en lugar de un fondo en efectivo.
- Las comidas se ofrecen en el comedor de la empresa.
- Se otorgan vacaciones anuales pagadas equivalentes a 24 días.

El auditor debe determinar ahora si los beneficios otorgados pueden considerarse como pago parcial del salario mínimo vital con el objetivo de verificar el pago del salario mínimo vital. Para esto, el auditor debe seguir el proceso de 3 pasos de la metodología Anker:

1. Decidir si el beneficio llena los requisitos.
2. Estimar el valor monetario.
3. Asegurar que los beneficios totales estén dentro de los límites.

Primero, para determinar si el beneficio llena los requisitos, el auditor analiza los cuatro beneficios de vivienda, transporte, comidas y vacaciones anuales y determina lo siguiente:

- Se proporciona un **fondo de vivienda** mensual de 1,700 a todos los empleados, tal y como lo establece el CNC. En vista de que se le otorga a todos los empleados de forma regular y es uno de los ocho tipos de beneficios en especie aprobados, este fondo podría llenar los requisitos para incluirse en el análisis salarial. No obstante, el auditor debe también considerar si el beneficio cumple normas mínimas, en caso de que éstas existan. Después de visitar la vivienda, el auditor no observa problemas sanitarios o cuestiones aparentes tales como fugas o hacinamiento. Al no encenderse alertas respecto a la vivienda, el auditor decide que se le puede incluir en el análisis salarial.
- La empresa ofrece servicio de **transporte** a todos los empleados, pero no todos lo aprovechan. La empresa tiene acceso a un informe de uso de autobuses del servicio de transportación al que le alquila los autobuses. Este informe presenta un promedio de la población de trabajadores que utilizan el autobús de manera regular. El auditor concluye que alrededor del 70% de los empleados utilizan el transporte. Habiendo visto a los autobuses que van dejando trabajadores, el auditor pudo observar que los vehículos parecen similares a otros medios de transporte que circulan normalmente en los caminos del área. La empresa es propietaria de los autobuses y el

auditor tiene posibilidad de analizar los registros de mantenimiento de los vehículos que muestran un mantenimiento a intervalos regulares. Al no encenderse alertas respecto al transporte, el auditor decide que se le puede incluir en el análisis salarial.

- Las **comidas** que se sirven en el comedor de la empresa están a cargo de un proveedor de alimentos. Este proveedor está en posibilidad de informar acerca del número de empleados que comen en el comedor. El auditor concluye que el 95% de los empleados utilizan el comedor de forma regular. El comedor tiene un certificado sanitario y la visita a la cocina durante la preparación de los alimentos permite comprobar que el personal lleva puestos guantes y redes en el cabello. Los alimentos que se preparan parecen ser representativos de las comidas estándar de la región. Debido a que la mayoría de los empleados aprovechan el beneficio y éste es uno de los ocho beneficios en especie aprobados, el auditor decide que éste llena los requisitos para incluirse en el análisis salarial.
- Las **vacaciones anuales pagadas** se otorgan tal y como lo establece el CNC. No obstante, el auditor no puede incluir este beneficio en el análisis salarial debido a que no es uno de los beneficios en especie aprobados, y tampoco incrementa el efectivo que perciben los empleados.

Habiendo determinado que 3 de los 4 beneficios pueden considerarse en la verificación salarial, el auditor puede avanzar al siguiente paso.

Como segundo paso, el auditor debe estimar el valor monetario de cada beneficio.

- El monto del **fondo de vivienda** se encuentra establecido en el CNC. Puesto que este beneficio se proporciona en efectivo, el valor se evalúa conforme al monto que aparece en los registros de nómina como el que se distribuye a los empleados, **1,700 chelines keniatas al mes.**
- El monto del **transporte** no es tan evidente. En vista de que la empresa ofrece el servicio, en lugar de otorgar un fondo, el auditor tendrá que determinar el valor más bajo de las siguientes tres estimaciones de costos:
 - el costo para el empleador,
 - el costo de substituir el artículo en el mercado, y
 - el límite máximo permitido por ley.

Antes de la auditoria, el auditor solicitó que se preparara la información sobre el costo de proporcionar beneficios para tenerla lista en la vista de auditoría. Por lo tanto el auditor puede analizar con el empleador un costo estimado para los autobuses que pertenecen a la empresa, el cual se reporta como de 1,076 chelines keniatas al mes.

Luego, el auditor analiza el costo de sustitución de este servicio para el trabajador. Para tener una mejor percepción de este tema, el auditor consulta el Informe Anker del Salario Mínimo Vital para Kenia. Aquí se plantea el costo promedio del transporte local para un trabajador y cita “entre 30 y 50 chelines keniatas en viaje sencillo desde los municipios cercanos y entre 60 y 100 chelines keniatas en viaje sencillo a la ciudad de Naivasha.” Por 26 días de trabajo al mes, esto representaría entre 1,560 y 2,600 chelines keniatas desde los municipios y entre 3,120 y 5,200 desde la ciudad de Naivasha.

Por último, el auditor considera el límite máximo permitido de este beneficio para otorgarse en especie conforme a la ley. Al parecer no existe ningún límite de este tipo en Kenia.

Por lo tanto, el auditor analiza las tres estimaciones de costos y la menor es el costo señalado por la empresa de **1,076 chelines keniatas al mes**. Éste es el valor que el auditor utilizará en el análisis salarial.

- Para comidas, el auditor de nuevo se basa en los documentos preparados por adelantado por la empresa para demostrar los costos en que incurre para ofrecer comidas. La empresa calcula su costo en 30 chelines keniatas al mes, por trabajador. Al consultar el Informe Anker del Salario Mínimo Vital para Kenia, el auditor observa que el costo promedio de sustitución para una comida traída de casa sería de 35 chelines keniatas por día. (Otra alternativa sería verificar el costo de adquirirla con el vendedor local, si es que hay alguno, pero la comida tendría que ser similar a la que se sirve en el comedor de la empresa). Al no percibir límites legales, el auditor toma la menor de las estimaciones de costos de 30 chelines keniatas al día, por trabajador. Con base en 26 días laborales al mes, la suma sería de **780 chelines keniatas al mes**.

El auditor está ahora preparado para llenar la hoja de cálculo del análisis salarial usando una muestra de trabajadores y capturando estos datos en la sección de beneficios.

ANEXO

Tabla: porcentaje máximo permitido para beneficios en especie como pago parcial del salario, 44 países con un porcentaje máximo

Nota: Éste es un índice de leyes. No obstante, en apego a esta guía y de acuerdo con la Metodología Anker, el valor en especie no puede ser superior al costo para el empleador o al valor de mercado que se cuenta como formando parte del salario mínimo vital.

País	% máximo permitido	Notas
África		
Angola	50%	No puede ser superior al valor de mercado. Se mencionaron los alimentos, el vestido y el alojamiento.
Botsuana	40%	
Cabo Verde	50%	
Chad	38% (vea comentario)	2 horas de SM para raciones diarias y 1 hora de SM para comida. Implica 3/8 de SM para una comida y raciones para una jornada laboral de 8 horas.
Eritrea	20%	
Guinea-Bisáu	50%	
Guinea Ecuatorial	50%	
Mali	38% (vea comentario)	2.5 horas de SM para alimentos y 0.5 horas de SM para alojamiento. Implica 3/8 de SM para una jornada laboral de 8 horas.
Mozambique	25%	
Santo Tomé y Príncipe	50%	
Senegal	38% (vea comentario)	2 horas de SM para raciones diarias y 1 hora de SM por comida. Implica 3/8 para una comida y raciones para una jornada laboral de 8 horas.
Sudáfrica	20% (agricultura)	10% para alimentos; 10% para alojamiento. Para trabajadores agrícolas.
Tanzania	68% (servidumbre)	Para trabajadores domésticos
<i>Promedio (N=13)</i>	<i>41% (40% mediana)</i>	
Estados árabes		
Bahréin	25%	Para vivienda. Solo se permite para vivienda.
<i>Promedio (N=1)</i>	<i>25%</i>	
América		
Argentina	20%	
Brasil	70% (del SM)	
Canadá (Manitoba)	20% (vea comentario)	Comida evaluada en \$1; alojamiento evaluado en \$7 a la

País	% máximo permitido	Notas
		semana. El 20% supone alojamiento y 1 comida al día. El SM se estima entonces en \$10 (dólares canadienses).
Chile	50%	
Colombia	30% (del SM)	Se mencionaron la alimentación, el vestido y el alojamiento para todos los trabajadores. También se mencionaron el combustible, los cultivos para trabajadores agrícolas.
Costa Rica	33%	Se mencionaron la alimentación, el vestido y el alojamiento.
Ecuador	25%	
Guatemala	30%	No puede ser superior al costo para el empleador. Se mencionó la alimentación.
Honduras	30%	No puede ser superior al costo para el empleador. Se mencionaron la alimentación y la vivienda.
México	50% (servidumbre)	
Nicaragua	50%	
Panamá	20%	
Paraguay	30%	También el 60% para servidumbre.
República Dominicana	50%	
<i>Promedio (N=14)</i>	<i>36% (30% mediana)</i>	
Asia		
Camboya	20% (vea comentario)	Varía con su vinculación al SM: 0% si equivale al SM o es menor; 20% para 1 a 3 SM; 30% para 3 a 10 SM; 50% para >10 SM. La atención médica no está permitida.
Fiyi	15%	5% para vivienda; 5% para alimentación; 15% para pensión, combustible, luz y alojamiento.
Indonesia	25%	
Nueva Zelanda	20%	15% para pensión; 5% para alojamiento. No puede ser superior al costo para el empleador.
Papúa Nueva Guinea	50%	
<i>Promedio (N=5)</i>	<i>26% (20% mediana)</i>	
Europa		
Azerbaiyán	50%	
Bélgica	40%	
España	30%	
Federación Rusa	20%	
Grecia	10-15%	
Hungría	20%	
Países Bajos	30% (servidumbre)	

País	% máximo permitido	Notas
Portugal	50%	No puede ser mayor al valor de mercado.
Rumania	30%	
Serbia	50% (servidumbre)	
Ucrania	30%	
<i>Promedio (N=11)</i>	<i>33% (30% mediana)</i>	
MUNDIAL (N=44)	35.5% media 30.0% mediana	Solo 2 países <20% y 2 países >50%

Notas: SM significa salario mínimo.

Además, 16 países (aproximadamente el 10% de los países para los que tenemos información) no permiten que los beneficios en especie reduzcan el salario percibido en efectivo por debajo del SM. Lo anterior tiene el efecto de restringir el monto de salarios pagados como beneficios en especie para muchos trabajadores.

Además, valores monetarios específicos para beneficios en especie aparecen indicados en las leyes de algunos países (por ej., Burkina Faso, Comoras, Mali, Camerún, Canadá (Manitoba), Estados Unidos (California, Connecticut, Nueva York), Paquistán, Seychelles, Países Bajos, Reino Unido). El establecimiento de montos específicos para distintos beneficios en especie restringe el valor total de los beneficios en especie. Por ejemplo, en Connecticut las comidas completas valen \$0.85 y las comidas ligeras \$0.55; en California, el desayuno vale \$3.26, el almuerzo \$4.47 y la cena \$6.01.

En algunos países el valor de los beneficios en especie no puede ser superior al costo para el empleador (por ej., Guatemala, Honduras, el estado de Maryland en EE.UU., Nueva Zelanda, y Seychelles). En otros países, el valor de los beneficios en especie no puede ser superior al precio del mercado (por ej., Afganistán, Portugal, Angola, el estado de California en EE.UU., Fiyi).

Fuentes: Anker and Anker, 2015a.