

RSPO: salario digno

Editado por Fedepalma con base en la presentación realizada durante el LI Congreso Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite

AYELECH MENESE
RSPO Países Bajos

Andrés Felipe García. Me complace mucho introducir a nuestros amigos de la RSPO. Previamente tuvimos una conversación muy interesante con nuestros representantes del Gobierno de la oficina comercial en Bruselas frente a la Unión Europea y ahora conversaremos sobre salario digno. Ayelech Menese forma parte del equipo de la RSPO; su sede está en los Países Bajos y aquí está con el equipo de Latinoamérica de la RSPO y nuestro querido amigo Francisco Naranjo, quien ya no se encuentra en la región y se fue a Malasia como Director Técnico de la RSPO.

Vamos a conversar sobre salario digno porque es un elemento que se introdujo en la última revisión y aprobación del estándar de principios y criterios de la RSPO estándar, aprobado en 2018, el cual está en revisión y en consulta pública. El estándar es posible consultarlo en la página de la RSPO; allí se encuentra

el nuevo borrador que se someterá a consideración y aprobación en noviembre de 2023 durante la asamblea de la RSPO. Los invitamos a que lo revisemos, estudiemos, hagamos preguntas y consultas, y opinemos sobre el mismo.

Para el estándar se venían teniendo debates sobre el salario digno, por lo que en la norma vigente se incorporaron algunas disposiciones al respecto con el fin de garantizar que los trabajadores tengan una remuneración que les permita vivir dignamente, algo que se denomina en inglés el *living wage*; ya no necesariamente salario digno como se designaba antes.

Ayelech seguramente nos va a contar sobre estos aspectos, un tema que es de suma relevancia porque, en un país como el nuestro, tenemos un salario mínimo estipulado de manera oficial. Cada año, el Gobierno nacional busca una negociación colectiva

entre tres partes (trabajadores, empresa y Gobierno), para llegar a un acuerdo sobre su incremento para la siguiente vigencia; luego establece el salario mínimo por decreto. El salario mínimo crece en términos reales todos los años; nunca decrece porque sería inconstitucional en Colombia.

Este tema, entonces, es relevante para nosotros y quisimos que fuera un asunto de discusión en esta oportunidad, porque hay toda una institucionalidad en torno al salario y a la protección de los trabajadores en Colombia. Hay unas normas establecidas por la Corte Constitucional a partir de la legislación vigente que aseguran cada vez más los derechos de los trabajadores; por lo tanto, nuestra preocupación es que un estándar, llámese X, Y, Z o RSPO, imponga unas condiciones muy onerosas a las empresas que estén muy por encima de las capacidades del mercado y a la legislación nacional.

No obstante, la palmicultura en Colombia tiene un salario mínimo por encima del establecido por el Gobierno, 1.5 veces en promedio, lo cual, sin duda le da unas condiciones y unos atributos distintos. Además, en Colombia sucede otra realidad: el 70 %

de la población recibe como ingreso medio menos del salario mínimo; por ello, el derecho laboral es muy importante en el sector palmero y seguramente será sometido a consideración en el nuevo estándar. Entonces le doy la palabra a Ayelech.

Ayelech. Es un placer estar aquí con ustedes y hablarles sobre la estrategia del salario digno y gracias por esta oportunidad que me han brindado.

Quiero iniciar hablándoles sobre la contribución del salario digno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El salario digno tiene que ver con el estándar de vida y también tiene en cuenta la línea de pobreza de los trabajadores y su familia. Los componentes esenciales de un estándar de vida decente son: una alimentación adecuada en términos de nutrición y requisitos mínimos calóricos; una vivienda segura con cierto nivel de decencia en cuanto a seguridad y sanidad; cuidado de la salud del trabajador y su familia, y la educación de los niños de los trabajadores del sector de la palma para los grados de primaria y secundaria. También tiene en cuenta otros aspectos esenciales, como el vestuario y otras necesidades. Con base en todos estos elementos pretendemos calcular el salario digno (Figura 1).

Figura 1. Componentes del nivel de vida básico-decente considerados durante la estimación del salario digno.



Los componentes de un estándar de vida decente contribuyen directamente a algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible: cero pobreza, cero hambre, buena salud, educación de calidad y también contribuye a reducir las inequidades, a tener un trabajo decente y al crecimiento económico.

También vemos que muchos países en el mundo determinan un salario mínimo para las regiones y subregiones. Con respecto a esta situación, la OIT considera que más del 90 % de sus miembros establece un salario mínimo para sus países y generalmente lo hacen teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, especialmente las que determinan la línea de pobreza; es decir, para satisfacer las necesidades locales.

A pesar de la preexistencia de un salario mínimo, millones de trabajadores y sus familiares viven en pobreza. Hay más o menos 300 millones de trabajadores que viven en pobreza; esto indica que tener un salario mínimo en ciertas áreas no garantiza que se satisfagan todas las necesidades de los trabajadores.

La Figura 2 brinda información sobre los trabajadores que ganan el salario mínimo o por debajo de esa remuneración en distintas regiones. América del Norte y América del Sur es la segunda región con el mayor grupo de trabajadores con esas ganancias. Según esta consideración, quiero comparar el salario mínimo versus el salario digno. A pesar del hecho de que el salario mínimo se establece en ciertas áreas para ofrecer unos estándares de vida mínimos, hay mayor preocupación sobre la sostenibilidad y que haya un movimiento hacia el salario digno. Por esta razón ahora escuchamos más sobre salario digno, aunque en ciertos sitios se siga hablando de salario mínimo; esto no sucede en todas las áreas.

Mi colega habló sobre el proceso de Colombia para establecer anualmente el salario mínimo con base en unos criterios. Es posible que algunos países tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y se puede tener un estimativo equitativo con el salario mínimo; es decir, ambos aplican una metodología

Figura 2. Asalariados que ganan el mismo monto del salario mínimo por hora o por debajo de este en 2019. Fuente: basado en datos de la OIT (Barford *et al.*, 2022).



En el mundo

317 millones de asalariados reciben un salario igual o inferior al salario mínimo, lo que representa el 19 % de todos los asalariados. De estos trabajadores, 152 millones son mujeres

similar para establecer cuáles son las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Hasta el momento he hablado desde la perspectiva de derechos humanos, pero el salario digno va más allá de eso. También contribuye a las empresas y esto puede ser de tres maneras; por ejemplo, puede ayudar a reducir los costos de producción y mejorar la productividad con el tiempo. Esto se puede lograr mediante el mejoramiento de las relaciones industriales y la estabilización de los trabajadores, lo cual se traduce en menos cantidad de huelgas, menos ausentismo, más productividad y reducción de costos legales.

La otra manera de aportar al negocio tiene que ver con la posición del mercado, pues ayuda a construir una reputación y una cadena de valor resiliente. Como ustedes saben, el cumplimiento de las regulaciones internacionales y con requisitos de debida diligencia que están surgiendo ocasiona que muchas compañías estén trabajando para lograr el salario digno y, de esta manera, conquistar algunos mercados de nicho que requieren alguna sostenibilidad, como el salario digno.

Otra forma de favorecer es el crecimiento del sector del aceite de palma y una economía local dinámica. El salario digno aumenta el poder adquisitivo de los trabajadores; por lo tanto, incrementa la demanda de bienes de consumo. También mantiene o mejora la oferta laboral en el sector del aceite de palma y fortalece el ciclo virtuoso de la inversión en cuanto a empleo e ingresos.

Antes de pasar directamente a la estrategia de la RSPO quiero hablar sobre los conceptos clave que utilizamos de manera regular cuando hablamos de salario digno. Primero tenemos el marco de referencia del salario digno; este se enfoca en la geografía, pero se relaciona con el nivel del salario digno para ubicaciones específicas. Como ya he dicho, se ubica en zonas geográficas, pero puede ser personalizado a un sector particular y, de cualquier forma, esto tiene una metodología muy clara porque es un tema con mucha sensibilidad que tiene implicaciones políticas y socioeconómicas. Por ello es muy importante la manera como se calcula.

El segundo es el del salario vigente, el cual es el salario actual, que es aquel que prevalece y tiene tres componentes: uno es el salario básico que se paga en efectivo; otro que está relacionado con algún tipo de beneficio en especie, como bonos o asignaciones, y el tercero

es la brecha del salario digno, la cual, básicamente es la diferencia entre el *benchmark* del salario digno y el salario vigente. Cuando el *benchmark* del salario digno es mayor al salario vigente, hay que desarrollar una estrategia para intentar mitigar esa brecha o, por lo menos, que sea equitativo.

Ahora voy a hablar sobre el salario digno en el RSPO, anteriormente conocido como salario decente. El término se cambió para estar alineado con el movimiento global que ya estaba utilizando esta expresión o *living wage* en inglés, pero la manera como se mide es igual.

Recordemos que el estándar de la RSPO es principio y criterio de 2018 y en el numeral 6.2.6 se estipula el pago de un salario digno, decente, a todos los trabajadores que estén bajo una modalidad de contrato, con un sistema de pago. Este pago se define como la remuneración dada por una semana de trabajo estándar a un trabajador en un sitio particular y que sea suficiente para que el trabajador y su familia tengan una calidad de vida. Esto está definido por la coalición global de salario digno. Hasta ahora, la RSPO ha aprobado la metodología Anker para desarrollar el *benchmark* del salario digno. Esto se encuentra en el *website* de esta coalición global de salario digno.

También quiero decirles que la RSPO proporciona los *benchmarks* o puntos de referencia. A los miembros se les da unos parámetros, como pagar el salario mínimo, evaluar los salarios existentes, pero la RSPO se enfoca en la estrategia para desarrollar *benchmarks* sobre el enfoque anterior. La norma ofrece *benchmark* o marcos de referencia tal como se requiere en el estándar; entonces, hay un grupo de tarea que se ha enfocado en estos tres enfoques: el primero utiliza la metodología Anker, el segundo emplea los *benchmarks* de GLWC existentes y hace los ajustes si son necesarios, y el tercero usa los valores de referencia Anker que están disponibles en estos marcos de referencia.

Mientras trabajábamos en la estrategia basados en este enfoque, también estábamos tratando de reflexionar sobre los desafíos que enfrenta la RSPO desde que se introdujo en 2018. En esta labor hemos tenido en cuenta la retroalimentación mediante la realización de análisis internos, reportes de auditoría y estudio de las brechas. Nos esforzamos en la capacidad de auditar, que haya claridad en el lenguaje, en la ejecución y reporte de auditorías, y que los indicadores sean medibles para

rastrear los cambios. A veces no se tiene conocimiento sobre los cambios de los salarios para hacer una evaluación en el impacto; ese es uno de los vacíos. Otros puntos por resolver son la falta de requerimiento, que es un requisito de un plazo de tiempo concreto para la implementación; las ambigüedades del salario digno y el salario mínimo, y las preocupaciones sobre los *benchmarks* y la metodología aprobada por la RSPO. Por todo esto llegamos a un nuevo enfoque y a una nueva estrategia relacionada con la implementación del salario digno.

El enfoque está planteado por pasos y, en este punto, queremos decir que la implementación la vemos como una travesía, como una trayectoria, un paso a la vez, hasta que lleguemos a nuestro objetivo, el cual es garantizar un salario digno para todos los trabajadores como lo establece el estándar.

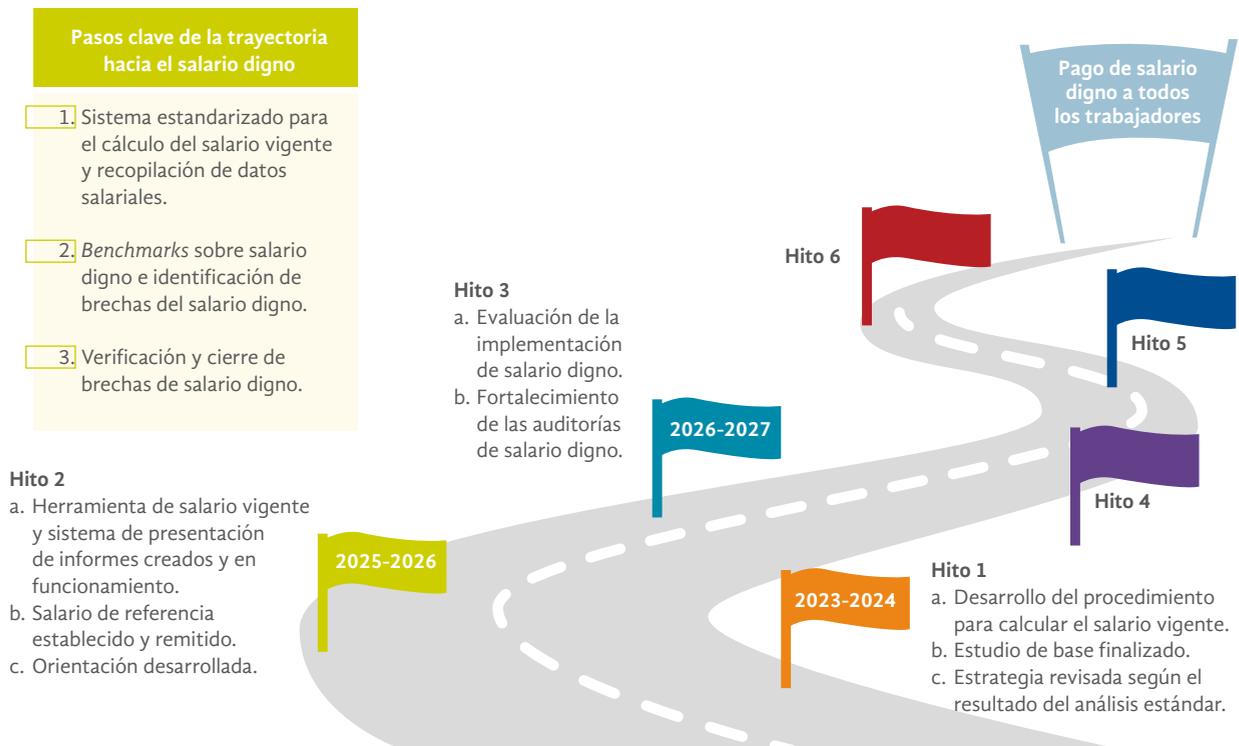
Cada paso tiene sus actividades e hitos específicos que hay que cumplir antes de pasar a la siguiente fase. En la Figura 3 queremos mostrarles los detalles; en ella pueden ver la trayectoria: el punto donde iniciamos y la meta a la que queremos llegar con respecto a

todos los trabajadores. A mano izquierda pueden ver los tres pasos principales. El primero es entender la forma de calcular el salario diario de manera estandarizada y el sistema de recolección de datos sobre salarios, el segundo paso es trabajar con *benchmark* de salario digno e identificar las posibles brechas y el tercero es verificar esas brechas y desarrollar una estrategia para cerrarlas en conjunto con los compradores y otros participantes de la cadena de suministro.

Lo que vemos en los hitos 2 y 3 es lo que aspiramos a hacer en los próximos tres años; el resto no está especificado, ya que todavía tenemos que desarrollar cada uno de los pasos con un equipo de trabajo y llevar a cabo el primero.

Esta es la estrategia para el salario digno aprobada por el grupo de trabajo de salario digno y el comité SSC en marzo de 2023. El tiempo otorgado para el primer paso va desde 2023 a 2026 y su objetivo es precisamente abordar los desafíos que se identifiquen y crear un cimiento sólido para una implementación de salario digno exitosa. Entonces, como les digo, hemos extendido el trabajo de la línea de base para el siguiente paso.

Figura 3. Pasos clave hacia la trayectoria para el salario digno.



En el primer paso nos vamos a enfocar en la capacitación y las dificultades en los aspectos conceptual y práctico, incluyendo auditorías y algunas herramientas para estimar los salarios dignos. También tendremos en cuenta las necesidades de los miembros donde se necesite apoyo específico para implementar el salario digno.

Lo siguiente son los resultados, que es asegurar y mejorar el cálculo de ese salario vigente. Queremos realizar estudios de investigación sobre los contextos y las realidades en el ámbito nacional e industrial. Necesitamos más información al respecto.

Además, debemos revisar documentos y prácticas normativas en la industria y en la sostenibilidad en general. También nos gustaría ver que las guías existentes sean fortalecidas y revisadas de manera que pueda aplicarse un procedimiento de cálculo de salarios vigentes. Esto nos ayudará a establecer una forma de cálculo estandarizada.

El tercer resultado que esperamos es medir los cambios con el tiempo y el progreso. Entonces, una vez se identifiquen los datos requeridos con el grupo de trabajo para realizar los cálculos, es necesario organizar esa información. A partir de 2027 se recabará toda esta información.

Cuando hablamos de salario digno me refiero a los costos de vida y ese costo de vida puede cambiar con el tiempo, debido a diferentes factores, como la inflación principalmente. La estimación de estas líneas de base o estos *benchmarks* en determinada ubicación cambiará si hay una modificación en la inflación; por lo tanto, es muy importante mejorar el salario vigente

con el tiempo a la par de la inflación. Si por lo menos se considera la inflación, se garantiza que ese salario digno no caiga cada año.

Quiero mostrarles este ejemplo sencillo: a un trabajador A, en alguna parte de Colombia, se le paga 1.500 y el *benchmark* de esa zona es de 2.000, por ejemplo; esto significa que existe una brecha de salario digno de 500. Al año siguiente, el trabajador recibe el mismo salario, pero el *benchmark* aumenta un 3 % debido a la inflación; la brecha entonces va a crecer y será de 560 porque el salario sigue igual al del año anterior. En 2025, el trabajador recibe un incremento del 10 % en su salario, por lo que asciende a 1.650, pero la inflación también aumenta un 3 %. Esto ocasiona que el *benchmark* también crezca con la inflación; ahora es de 2.122. Sin embargo, la brecha de salario digno se redujo; de hecho, ahora es de 472. Esto quiere decir que, al menos, la brecha no incrementa, porque el salario mejora en 2025 (Figura 4).

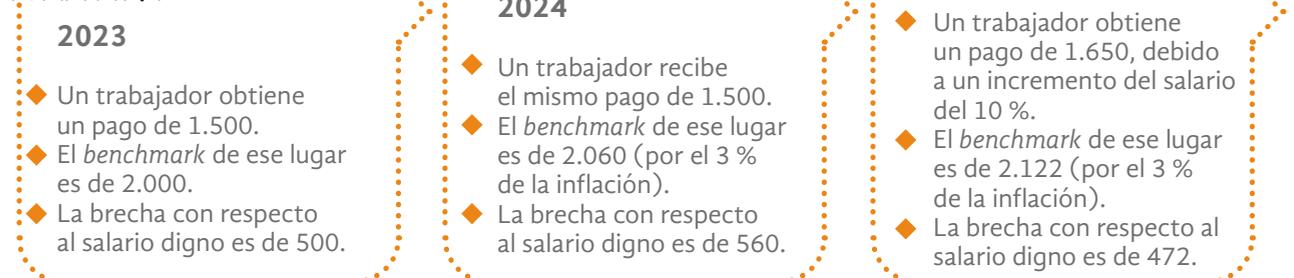
Entonces podemos hacer ese tipo de seguimiento y vigilancia si contamos con un sistema para llevarlo a cabo; por esto es necesario tener este esquema para hacerlo y también para vigilar el crecimiento y, llegado el tiempo, compararlo con el *benchmark* del salario digno y realizar el cálculo.

Así mismo, durante la presentación de informes de impactos, para la RSPO es importante mostrar lo que pagan los miembros en cuanto a sostenibilidad y el bienestar social de los trabajadores.

Al finalizar el primer paso haremos algún tipo de evaluación transicional sobre el desempeño o su desarrollo y después continuaremos con los pasos dos y tres.



Figura 4. Ejemplo de comparación entre salario mínimo y salario digno.



En resumen, la Figura 5 representa la trayectoria que es necesario recorrer hacia un salario digno. Allí mostramos los hitos, las actividades, los objetivos de cada paso. Antes de concluir, sé que algunos miembros quizá ya estén listos para hacer actividades del paso 2 o que quieren, al menos, identificar si tienen un salario digno o no. A aquellos miembros les quiero decir que pueden contactar a RSPO para solicitar ayuda o pueden orientarse con los *benchmarks* de salario digno que ya están aprobados por la RSPO, los

cuales pueden consultar en la página web. Además, entiendo que hay algunas zonas o áreas donde no hay *benchmark*; así que, en este caso, es posible que los cultivadores individualmente o en grupo contacten directamente a RSPO para solicitar un estudio o para cualquier información adicional o apoyo.

Esto es para aquellos que quieren ir más rápido, porque el objetivo es que sea incluyente, que todo el mundo se encuentre en el mismo nivel de salario digno, que la estrategia pueda servir de soporte.

Figura 5. Trayectoria hacia el salario digno: resumen del enfoque gradual.

