



Confía, pero  
verifica

## DOCUMENTO ORIENTATIVO

# Para auditores independientes (de tercera parte) que verifican las brechas con salarios dignos

Versión 1.2 – 02/11/20

# 1. Directrices generales para auditores independientes de tercera parte

## 1.1 Introducción

Alrededor del mundo se están llevando a cabo proyectos en salarios dignos dirigidos por diversos grupos de asociados y partes interesadas. A medida que ha crecido el interés sobre este tema tan importante, ha aumentado a su vez la necesidad de uniformidad en torno a la forma de calcular la brecha con el salario digno. Un análisis coherente y armonizado de dicha diferencia salarial es fundamental para la eficacia y credibilidad de las estrategias encaminadas a reducir la brecha y alcanzar niveles de vida dignos para los trabajadores. Para los compradores o distribuidores que tienen socios en la cadena de suministro a nivel mundial, la alineación en torno al concepto de salario digno y la forma en que se miden las diferencias salariales es fundamental para fomentar la confianza y la capacidad de ampliación. Para los productores y fabricantes a los que se pide que calculen la diferencia salarial en su nivel de producción, la uniformidad garantizará la claridad y reducirá las ineficiencias. El informe base de IDH servirá como evidencia física de todas las verificaciones de terceros, independientemente de la entidad que haya realizado la verificación. Estas directrices se han creado para brindar claridad a los sistemas de terceros y a sus auditores.

## 1.2 Ámbito de aplicación de las directrices de IDH sobre la verificación de la brecha con el salario digno

Estas directrices se dirigen a auditores de tercera parte. Están concebidas para servir como guía en una verificación eficaz de las brechas con respecto al salario digno, incluyendo la formalización del *informe base para los auditores que verifican las brechas del salario digno*, de la que se espera que:

- Se integre en las auditorías de terceros realizadas según sistemas con un alcance más amplio en materia de cumplimiento social.
- Se centren en introducir adecuadamente datos precisos en la Matriz Salarial (o en una herramienta equivalente reconocida por IDH).
- La realicen únicamente los auditores que hayan recibido formación por parte de un formador que haya aprobado con éxito el curso de formación para formadores de IDH y que, por lo tanto, recibió su número de auditor con formación (los auditores deberán identificarse en el informe base con el número recibido por su formador).
- Que se realice únicamente si el cálculo de la brecha con respecto al salario digno realizado por la empresa no supera los seis meses.
- Que se utilice para la verificación en auditorías *in situ*, ya que las entrevistas con los trabajadores son de suma importancia.

## 1.3 Directrices durante la auditoría

### 1.3.1 Instrucciones generales

- i. Por favor, indique claramente en el informe base si la verificación de la brecha con respecto al salario digno se lleva a cabo como parte de una auditoría de tercera parte completa o si la verificación se llevó a cabo como actividad independiente.
- ii. Por favor, indique claramente en el informe base el número de trabajadores fijos, el número de trabajadores temporales empleados directamente y el número de trabajadores temporales contratados a través de una agencia de empleo/contratación (solo cuando proceda).

- iii. Al realizar la auditoría, cerciórese de que: a) todos los registros y datos examinados reflejen el año correcto para el que se completó la Matriz Salarial, y que b) todos los entrevistados entienden también correctamente el año de referencia. Por ejemplo, si se completó una Matriz Salarial con datos de 2019, y la auditoría se realiza en 2020, el auditor debe verificar los registros correspondientes a 2019 e informar a los entrevistados de que sus respuestas deben ser respecto al 2019 y no del año en curso.
- iv. Las horas extras son aquellas que exceden las 48 horas a la semana. Aunque la herramienta Matriz Salarial tiene como objetivo recoger el tiempo real trabajado, incluidas las horas extras, el tiempo trabajado más allá de las 48 horas no se cuenta para el cálculo del salario digno. En otras palabras, la herramienta se desarrolló basándose en el principio de que los trabajadores deben poder alcanzar un salario digno en un ejercicio semanal de 48 horas o menos. Por lo tanto, para que la Matriz Salarial funcione correctamente, las empresas deben hacer un seguimiento del número de horas trabajadas. Sin dichos valores, la herramienta no cumplirá su propósito. Los auditores deben comprobar que los valores ingresados en la herramienta provienen de registros reales de horas trabajadas y no se basan en horarios de trabajo teóricos y, además, cotejarlos durante las entrevistas.
- v. Consulte siempre con el departamento de recursos humanos si hay trabajadores (temporales) contratados a través de una agencia de empleo/contratación. Coteje esto también en las entrevistas, preferiblemente con un trabajador y/o representante sindical. Si los trabajadores temporales están contratados a través de una agencia de contratación, compruebe si la empresa lo ha registrado en la Matriz Salarial como una categoría de trabajo diferente.
- vi. A la hora de realizar entrevistas para cotejar los datos ingresados en la Matriz Salarial, por favor, céntrese en las categorías de trabajo con los salarios más bajos.
- vii. Asegúrese siempre de tener entrevistas con trabajadores temporales, incluyendo (cuando sea relevante) los trabajadores contratados a través de una agencia de empleo/contratación. Identifique los honorarios que perciben y compruebe si se reflejan en la Matriz Salarial.
- viii. Los auditores deben conocer el salario mínimo legal para el lugar que inspeccionan, así como el convenio colectivo vigente para el sector o industria auditado (si procede) y conocer la situación fiscal local para asegurarse de que se tienen en cuenta los valores brutos.
- ix. En el caso de las "beneficios en especie", el auditor puede comprobar el informe de referencia del salario digno disponible en la región (Living Wage Benchmark Report) para determinar los valores de referencia de los beneficios en especie. Para que los beneficios en especie se valoren como parte de la remuneración total, estos beneficios deben:
  - o Ser reconocidos como valiosos por los trabajadores.
  - o Reducir directamente el coste de un nivel de vida básico pero digno para el trabajador y su familia.
  - o Proporcionarse de forma regular y fiable.
  - o Esperarse de antemano.
  - o Hacerse llegar directamente a los trabajadores, en vez de mediante cotizaciones obligatorias de los empleadores a los servicios sociales estatales (por ejemplo, las contribuciones fiscales de los empleadores a los programas nacionales de asistencia sanitaria no se contabilizarían).
  - o Haberse validado con los representantes sindicales y/o de los trabajadores.
- x. Tenga en cuenta que los beneficios en especie podrían no aparecer en los recibos de las nóminas, los cuales normalmente reflejan únicamente pagos en efectivo. Si no se reflejan en los recibos de nóminas, el auditor deberá revisar otras pruebas relacionadas con los beneficios en especie.
- xi. El requisito de selección de trabajadores para las entrevistas se recoge en estas directrices y se repite en el Informe Base. El auditor se cerciorará de que se lleven a cabo al menos cinco entrevistas con los trabajadores. Debe haber una representación suficiente de hombres y mujeres (cuando proceda), así como de trabajadores temporales y trabajadores pagados a destajo. Deberán realizarse al menos cinco entrevistas, sin embargo, estas deberán ajustarse proporcionalmente al tamaño de la instalación o finca si el auditor llega a la conclusión de que un mínimo de cinco no es representativo o no se ajusta a los protocolos sólidos de auditoría social en una circunstancia determinada.
- xii. Cuando se audite un área de trabajo o una categoría laboral en un espacio de trabajo, se recomienda que el auditor no realice las entrevistas en el mismo espacio físico.

- xiii. En la portada del informe base el auditor debe rellenar el promedio de la brecha de salario digno y la brecha salarial del trabajador peor remunerado.
- xiv. Los valores de cada categoría laboral se basarán en el valor promedio de esa categoría.
- xv. Los resultados de la verificación de la brecha con el salario digno deben ser verificados por un sindicato o un representante de los trabajadores al final de la auditoría y, una vez realizado esto, se informará al respecto en el informe base. Los auditores deben declarar expresamente que (si procede) los resultados se han verificado con el sindicato y cuál es el sindicato.
- xvi. IDH sugiere que se invite al departamento de recursos humanos a la reunión de clausura para la presentación de los resultados de la verificación de la brecha con el salario digno.

### 1.3.2 En el caso de que haya múltiples emplazamientos

En principio, se rellena una Matriz Salarial para una única instalación y para los trabajadores de dicha instalación. No obstante, si una instalación tiene varios emplazamientos o forma parte de un grupo o multicentro, en la verificación deberá seguir el protocolo de toma de muestras y tamaño de muestras del sistema de auditoría para visitar las instalaciones/ubicaciones concretas. En las ubicaciones tomadas como muestra, el auditor verificará la Matriz Salarial rellena y verificará los cálculos de la brecha con el salario digno. Cada instalación independiente que se visite tendrá su propio informe base.

Las empresas que tienen un sistema centralizado de nóminas y hayan utilizado la Matriz Salarial para múltiples instalaciones/emplazamientos, pueden hacer que el auditor verifique la información sobre la brecha con respecto al salario digno en un único informe base solamente si:

- La empresa puede demostrar que las siguientes variables del sistema central de nóminas, asociadas a los requisitos de datos de la Matriz Salarial, son las mismas en todas las instalaciones y emplazamientos incluidos:
  - o Promedio de unidades trabajadas durante un período de tiempo determinado (sin grandes variaciones de productividad).
  - o Tarifas de pago por unidad.
  - o Acceso a las mismas bonificaciones y beneficios en especie.
  - o Monto de las bonificaciones y del los beneficios en especie.
  - o Valor bruto del salario digno de referencia para la región en la que se encuentran.
 Si una de las variables anteriores es diferente, los emplazamientos quedan fuera del alcance y no pueden combinarse en un solo informe base.
- En los casos en que las variables relacionadas con el sistema central de nóminas sean las mismas para varios emplazamientos, el auditor tendrá que visitar siempre los emplazamientos (basándose en los emplazamientos incluidos en la muestra según el tamaño de la muestra determinado por el sistema de auditoría en cuestión) incluidos en un informe base para entrevistar a los trabajadores in situ. El informe base deberá:
  - o Enumerar todos los emplazamientos que se han visitado y dónde se han realizado entrevistas a los trabajadores.

### 1.3.3 Sugerencias basadas en las buenas prácticas:

<b>Lista de documentación a solicitar a los empleadores, o pedir a los empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros de nóminas.</li> <li>• Parte de los comprobantes de nómina correspondiente al empleador.</li> <li>• Política sobre bonificaciones.</li> </ul>
--	--

<p><b>que tengan a mano antes de la verificación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registros de los desembolsos de bonificaciones.</li> <li>• <b>Tarifas de pago a destajo para todas las categorías laborales que pagan a los trabajadores por trabajo realizado.</b></li> <li>• Registros de los trabajos completados en el año de referencia y de las unidades vendidas.</li> <li>• Políticas sobre beneficios en especie.</li> <li>• Descripción de los métodos utilizados para calcular los "costes para el empresario" de los beneficios en especie.</li> <li>• Comprobantes de gastos por beneficios en especie.</li> <li>• Descripción de los beneficios para el cuidado de los hijos (si no se facilitan en la Matriz Salarial).</li> <li>• Cualquier otro registro de recursos humanos que la instalación considere útil.</li> <li>• Ejemplo de contrato de trabajo.</li> <li>• Convenio colectivo o un documento similar que proporcione mucha más información contextual para que el auditor pueda evaluar si el desglose de pagos cumple realmente el requisito "legal".</li> <li>• Ejemplo de una hoja de asistencia/hoja para fichar (hora de entrada, hora de salida) que proporcionaría una imagen más clara del sistema de pagos.</li> </ul>
<p><b>Información contextual a disposición de los auditores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia de la Matriz Salarial.</li> <li>• Una copia de la metodología de los valores de referencia del salario digno disponible en la región para los valores de referencia de los beneficios en especie.</li> <li>• Un mapa de la instalación y de las ciudades más cercanas donde viven los trabajadores.</li> <li>• Un calendario estacional o documentos de referencia sobre la estacionalidad de la producción (y posible migración de trabajadores).</li> </ul>

#### 1.3.4 Desviaciones observadas durante la auditoría

Durante la auditoría, el auditor podría encontrar desviaciones en los datos incluidos en la Matriz Salarial. IDH no interfiere en la clasificación de las desviaciones dentro de los planes individuales, sino que solo identifica tres tipos de constataciones por punto de verificación:

**Sí** = los datos ingresados en la Matriz Salarial son correctos.

**No** = los datos ingresados en la Matriz Salarial no son correctos.

**Parcialmente** = los datos ingresados en la Matriz Salarial son parcialmente correctos.

Para todos los elementos respecto de los cuales el auditor haya encontrado "no" o "parcialmente", podrá dar una breve justificación en el informe base.

#### Resultados globales de la verificación de la Matriz Salarial:

Al término de la verificación de la brecha con el salario digno, el auditor independiente de tercera parte responderá a la pregunta:

*“¿Atestigua el auditor que los datos ingresados en la Matriz Salarial para calcular la remuneración total y las brechas con respecto al salario digno han sido verificados como válidos y exactos?”*

#### **Verificación positiva:**

- Cuando se hayan verificado la exactitud de todas las fuentes de información que verifican la validez de los datos ingresados en la Matriz Salarial.
- Cuando todos los datos se hayan ingresado correctamente en la Matriz Salarial.

#### **Verificación negativa:**

- Si las fuentes de información utilizadas para verificar la validez de los datos no coinciden con las entradas de la Matriz Salarial o
- si uno o más puntos de los datos ingresados en la Matriz Salarial son incorrectos.

**Es posible que la empresa realice correcciones en los datos incorrectos (“no” o “parcialmente”) durante el tiempo de la auditoría.** Si el auditor no puede cerrar la desviación o desviaciones al final de la auditoría, el resultado sería una verificación negativa. No es posible corregir las desviaciones una vez finalizada la auditoría.

En caso de verificación negativa, el auditor explicará la situación en la columna separada del informe base.

#### Frecuencia de seguimiento

Dado que IDH no quiere interferir en el protocolo de los diversos sistemas de auditoría, la frecuencia de seguimiento para verificar la brecha con respecto al salario digno se ajustará a las normas establecidas por el sistema en cuestión. La empresa puede solicitar también a la entidad de auditoría una visita más pronto o una auditoría independiente centrada exclusivamente en la verificación de la brecha con respecto al salario digno y la realización del informe base.

#### 1.4 Directrices para la verificación de los datos ingresados en la Matriz Salarial

Esta sección proporciona directrices sobre cómo un auditor puede verificar si los datos requeridos para utilizar la Matriz Salarial se han ingresado correctamente.

<b>I</b>	<b>Información sobre el productor</b>	
1.	Número y duración de las temporadas de producción	Únicamente debe comprobarse si es diferente del número habitual de estaciones para este producto.
2.2.	Área de producción / localización de la instalación	Por favor, compruebe las coordenadas GPS utilizadas por la instalación.  Aquí encontrará un enlace que puede ayudarle: <a href="https://www.ubergizmo.com/how-to/read-gps-coordinates/">https://www.ubergizmo.com/how-to/read-gps-coordinates/</a>  Compruebe el área de producción (en hectáreas solamente) pidiendo pruebas. Asegúrese de que los datos ingresados en la Matriz Salarial provienen de la instalación registrada en la Matriz Salarial y únicamente de dicha instalación.
3.	Producción anual total	Entrevístese con el gerente de la planta y compruebe con la administración si la producción total anual está registrada correctamente en la Matriz Salarial.
<b>II.</b>	<b>Categorías laborales</b>	<b>Directrices</b>

1.	Categorías laborales en la empresa	<p>Por favor, elija y entreviste a un mínimo de dos trabajadores de la misma categoría laboral. Compruebe sus nóminas para ver si su categoría laboral tiene el mismo nombre, perciben el mismo sueldo y reciben los mismos beneficios en especie.</p> <p>Cuando se contrata a trabajadores temporales a través de una agencia, por favor, compruebe si esto se refleja en la Matriz Salarial.</p> <p>En el caso de que la categoría laboral de un trabajador no esté documentada formalmente, pero el empleo cumpla los requisitos de una categoría laboral según lo establecido en la Matriz Salarial (es decir, se realicen las mismas tareas, se perciba la misma remuneración, se reciban los mismos beneficios en especie, etc.) la empresa debería tener la categoría laboral ingresada en la Matriz Salarial.</p>
2.	Moneda	<p>Por favor, compruebe si la moneda local se ha ingresado correctamente en la Matriz Salarial y que se refleja la moneda utilizada para pagar a los empleados.</p>
<b>III.</b>	<b>Número de trabajadores</b>	<b>Directrices</b>
1.	Número de trabajadores por zona de trabajo	<p>Elija una zona de trabajo y coteje con los registros de nóminas para ver si el número total de trabajadores se ha ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Si no, elija otra zona de trabajo para determinar si se trata de una incidencia aislada o refleja errores sistemáticos de los datos introducidos.</p>
2.	Número de trabajadores por categoría laboral	<p>Elija una categoría laboral y compruebe con los registros de nóminas si el número de trabajadores se ha ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Si no, elija otra categoría laboral para determinar si se trata de una incidencia aislada o refleja errores sistemáticos de los datos introducidos.</p>
3.	Género de la fuerza laboral	<p>Utilice el área de trabajo elegida más arriba y, por favor, compruebe los registros de nóminas para determinar si el</p>



		<p>número de hombres y mujeres que figura en la Matriz Salarial es el correcto.</p> <p>Si no, elija otra categoría laboral para determinar si se trata de una incidencia aislada o refleja errores sistemáticos de los datos introducidos.</p>
<b>IV.</b>	<b>Salarios</b>	<b>Directrices</b>
	<b><i>Gratificaciones anuales</i></b>	
1.	Política de la empresa en materia de bonificaciones: 13º y/o 14º mes, bonificación por rendimiento/calidad, bonos por vacaciones y otras bonificaciones.	<p>Por favor, revise la política de la compañía sobre las bonificaciones y pida al departamento de recursos humanos que le explique dicha política.</p> <p>Aclare si la bonificación y el monto de la bonificación son claros y pueden esperarse con bastante antelación por los trabajadores (es decir, al comienzo de la temporada).</p> <p>Elija dos trabajadores al azar (un hombre y una mujer) que reciban dichas bonificaciones y pídeles los recibos de pago correspondientes. Compruebe cómo se incluyeron las bonificaciones y si los datos se introducen correctamente en la Matriz Salarial.</p>
2.	Cantidad y número de trabajadores que han recibido bonificaciones.	<p>Por favor, revise la política de la compañía y los registros de los pagos de bonificaciones.</p> <p>Tome como muestra una zona de trabajo para determinar si el número de trabajadores que reciben la bonificación de acuerdo con los registros coincide con el número ingresado en la Matriz Salarial.</p> <p>A continuación, tome como muestra una categoría laboral en una zona de trabajo para determinar si los montos de las bonificaciones se ingresaron correctamente.</p> <p>Si los registros no coinciden con la información ingresada en la Matriz Salarial para la zona de trabajo o la categoría laboral elegida, elija otra para determinar si se trata de una incidencia aislada o refleja errores sistemáticos de los datos introducidos.</p>

	<b>Sueldos por temporada</b>	<b>Directrices</b>
1.	Remuneración por categoría laboral en unidad de tiempo (por ejemplo, horas, días, semanas, mes) o por pieza.	<p>Por favor, tome como muestra al menos dos nóminas en una categoría laboral (un hombre y una mujer) para comprobar si la tarifa por unidad de tiempo/tarea hecha está descrita correctamente y si la cantidad correcta por unidad de tiempo/tarea hecha está registrada en la Matriz Salarial.</p> <p>Compruebe siempre que se realiza el pago a los trabajadores temporales.</p> <p>Coteje la cantidad pagada por unidad entrevistando a un trabajador temporal y a un trabajador de la categoría laboral con la remuneración más baja. Si se realiza el pago a través de una agencia, solicite pruebas del contrato entre la agencia y el empleador. El empleador debe saber lo que la agencia paga a los trabajadores temporales. Es posible que los intermediarios estén cobrando honorarios a los trabajadores sin el conocimiento de una instalación. Es importante consultar a los trabajadores para averiguar si este es el caso y, de ser así, asegurarse de que el salario neto de estos esté registrado en la Matriz Salarial.</p> <p>Para todos los asalariados pagados por tarea hecha (pago a destajo), debe haber una comprobación exhaustiva de que el importe por el trabajo es factible. Por ejemplo: si hay 10 trabajadores y dicen que hacen 10 cajas al día (100 cajas al día en total) pero la compañía vende solo 50 cajas al día, esto sería una señal de alerta. Esto tendría que extrapolarse al mes o al año, lo que le permite ver si los datos ingresados en la Matriz Salarial son correctos.</p>
2.	Unidades de tiempo trabajado (por ejemplo, horas, días, semanas, meses) o promedio de piezas completadas por día (para hombres y mujeres por separado) en las categorías laborales.	<p>Entreviste a un mínimo de 4 trabajadores (los grupos focales podrían funcionar también bien). Los entrevistados deben pertenecer a diferentes categorías laborales, hombres y mujeres (si procede) y asegurarse de que al menos una categoría de empleo se remunere a destajo (si procede).</p> <p>Coteje por lo menos en 1 categoría laboral que la media de trabajo realizado por día se refleja correctamente en la Matriz Salarial. Realice una comprobación selectiva de los registros de producción de un día y una semana determinados y coteje si están alineados con los datos ingresados en la Matriz Salarial.</p>
<b>V.</b>	<b>Prestaciones en especie (tipos)</b>	<b>Directrices</b>
1	Políticas de la empresa sobre prestaciones en especie: alimentación,	<b>Por favor, compruebe las políticas de la compañía sobre las prestaciones en especie.</b>

	<p>transporte, vivienda, salud, educación infantil, cuidado infantil o cualquier otro beneficio en especie.</p>	<p>Solicite al departamento de recursos humanos que le explique las políticas y el método para calcular el "coste para el empleador" de cara a mantener estas prestaciones. Compruebe los recibos de los gastos.</p> <p>Elija dos trabajadores al azar (un hombre y una mujer) que reciban esas prestaciones en especie y pida sus nóminas o cualquier otro tipo de prueba (puede ser confirmación verbal) para ver cómo se incluye y si los datos se ingresaron correctamente en la Matriz Salarial. Confirme que estos beneficios se proporcionan de manera regular y fiable, y que los trabajadores los pueden esperar de antemano.</p>
2.	<p>Los trabajadores reciben alimentos como parte de los beneficios en especie.</p>	<p>Entreviste a un mínimo de dos trabajadores que reciban beneficios alimentarias para comprobar si los trabajadores aceptan los alimentos proporcionados por el empleador y que reflejan la información ingresada en la Matriz Salarial.</p> <p>Coteje en el comedor/cocina si la comida se ajusta a las normas locales y los trabajadores la aceptan como comida propiamente dicha. Compruebe si el gasto mensual en alimentos, el de los artículos y el número de los mismos se reflejan correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Confirme que el número de trabajadores de la categoría laboral que reciben beneficios de alimentación se ha ingresado correctamente en la Matriz Salarial. Tenga en cuenta que el suministro esporádico de alimentos no puede contarse para un salario digno. Tampoco se cuentan los bocadillos y el agua.</p> <p><i>Dado que la dieta nutritiva debe reflejar un día entero y que la mayoría de los productores/empleadores proporcionan a los trabajadores una comida, basta con que el auditor compruebe que lo que se está suministrando son, según las normas locales, comidas reales (y no refrigerios empaquetados, por ejemplo) y que la preparación es higiénica.</i></p>
3.	<p>Los trabajadores reciben el desplazamiento como beneficio en especie.</p>	<p>Compruebe que los vehículos utilizados para el desplazamiento son seguros y se facilita transporte a la ciudad.</p> <p>Entreviste a un mínimo de dos trabajadores que utilicen el transporte para confirmar que la prestación por desplazamiento es fiable, regular, segura y que la utilizan la mayoría de los trabajadores.</p> <p>Verifique también el gasto mensual del empleador en transporte y que los gastos se han ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Compruebe si el número de trabajadores de la categoría laboral que reciben el beneficio de transporte está registrado correctamente en la Matriz Salarial.</p>

4.	Los trabajadores reciben una vivienda como beneficio en especie.	<p>Visite la zona de la vivienda proporcionada por el empleador y compruebe si la vivienda es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. <u>Vivienda familiar</u>. El principio en torno a la vivienda familiar tiene dos aspectos a considerar. En primer lugar, no se debe separar a los trabajadores de sus familias por razones económicas, ya que ello perpetúa la pobreza. Por lo tanto, la vivienda debe poder alojar a los núcleos familiares de los trabajadores de acuerdo con los requisitos de calidad, espacio y privacidad establecidos por las organizaciones internacionales (y recogidos en la Metodología Anker – Anexo/tabla sobre las condiciones de vivienda adjunto). En segundo lugar, si los trabajadores migran en busca de trabajo y tienen a sus familias en otro lugar, tienen que pagar los gastos de la vivienda en el país o sitio de donde provengan. En este caso, el gasto de la vivienda para los trabajadores no se aborda proporcionando viviendas para trabajadores. Por estos motivos, la vivienda no debe valorarse como parte de un salario digno si los trabajadores viven separados de sus familias y la vivienda no permitirá que las familias se unan a los trabajadores si así lo desearan. Una persona soltera se consideraría como un núcleo familiar de 1. Las viviendas multifamiliares pueden aceptarse si cumplen con los requisitos de calidad, espacio y privacidad.</li> <li>ii. Se entiende como vivienda una estructura duradera que protege a los trabajadores contra el frío, la humedad, el calor, la lluvia, el viento, las inundaciones y la contaminación y cuenta con iluminación, ventilación y se pueden conservar los alimentos de manera segura. Deberá estar alejada de los animales. La referencia local ayudará a decidir si el espacio por persona es suficiente.</li> <li>iii. La vivienda debe contar unas condiciones sanitarias adecuadas. La definición de "condiciones sanitarias adecuadas" se basa, parcialmente, en las referencias locales que ayudan a determinar si el inodoro es un inodoro con descarga de agua, una letrina de pozo o un inodoro compartido.</li> <li>iv. La vivienda cuenta con agua potable. Las normas y referencias locales se utilizan para determinar si el agua potable debe estar en interiores, canalizarse cerca de la casa o extraerse de un pozo cercano.</li> </ul> <p>Compruebe si los gastos mensuales de vivienda están registrados correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Verifique si el número de trabajadores de la categoría laboral que reciben un alojamiento se ha ingresado correctamente en la Matriz Salarial. Coteje el número de viviendas disponibles para los trabajadores con el número de trabajadores que han recibido una vivienda.</p>
5.	Los trabajadores reciben atención médica como beneficio en especie	<p>Compruebe que la atención médica facilitada no está relacionada únicamente con el trabajo y que es adicional al sistema sanitario del país (por ejemplo, no se trata de una cantidad que el empleador paga en impuestos al sistema sanitario nacional).</p> <p>Entreviste a un mínimo de dos trabajadores para confirmar la política de atención médica y verifique que la prestación</p>

		<p>es fiable, regular y que los trabajadores la utilizan.</p> <p>Compruebe si el gasto en atención médica, el de los artículos y el número de los mismos se han ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Compruebe si el número de trabajadores de la categoría laboral que perciben el beneficio de atención médica está registrado correctamente en la Matriz Salarial.</p>
6.	Los trabajadores reciben una contribución para la educación de los hijos.	<p>Verifique qué trabajadores reciben una contribución para la educación de sus hijos y pida al departamento de recursos humanos pruebas de cómo se realiza la contribución basándose en una muestra de dos trabajadores.</p> <p>Compruebe si los gastos de contribución, el de los artículos y el número de los mismos se han ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Compruebe si el número de trabajadores de la categoría laboral que reciben la contribución para la educación de los hijos está registrado correctamente en la Matriz Salarial.</p>
7.	Los trabajadores cuentan con servicios de cuidado infantil.	<p>Verifique qué trabajadores cuentan con servicio de cuidado infantil. Si hay una guardería en el emplazamiento, compruebe que es apropiada, segura y está supervisada correctamente.</p> <p>Elija a dos trabajadores y pídale sus nóminas para ver cómo se refleja el servicio de cuidado infantil en las nóminas.</p> <p>Compruebe si los gastos de cuidado infantil, de los artículos y el número de los mismos se han ingresado correctamente en la Matriz Salarial.</p> <p>Compruebe si el número de trabajadores de la categoría laboral que reciben el servicio de cuidado infantil figura correctamente en la Matriz Salarial.</p>
<b>VI.</b>	<b>Resultados</b>	<b>Directrices</b>
1.	IDH reconoce la metodología de referencia del salario digno que se	Compruebe si IDH reconoce la metodología de referencia del salario digno en <a href="http://www.idhsustainabletrade.com/impact/living-wage-living-income/">www.idhsustainabletrade.com/impact/living-wage-living-income/</a> y si el valor del salario digno de referencia está

	utiliza.	actualizado.
2.	<b>Salario digno bruto</b>	<p>Compruebe si el salario ingresado se basa en el salario digno bruto. La estimación del salario digno bruto es el salario bruto necesario para garantizar el monto neto suficiente para cubrir los gastos de un nivel de vida digno. Esto resulta necesario dado que el salario digno neto no incluye las deducciones legales de los salarios (como impuestos sobre la renta, impuestos a la seguridad social y cuotas sindicales) ya que reduciría el pago neto y por ende el dinero disponible para los gastos cotidianos.</p>