

Cómo hacer afirmaciones creíbles sobre los salarios vitales

Un marco normativo para guiar su aplicación práctica

VERSIÓN 1.0 | Diciembre 2023

Todo el contenido de este documento es propiedad de ISEAL. Se agradecen todos los comentarios y críticas sobre este marco normativo, se ruega que sean enviados a info@isealliance.org.

Aviso legal

Hay algunos casos en esta guía en los que se consideran las implicaciones legales. ISEAL no se hace responsable de las implicaciones legales del uso de esta guía y no asegura que seguirla garantice el cumplimiento de la ley. La orientación aquí dada no sustituye el asesoramiento legal pertinente.

Reconocimientos

Este marco normativo para la realización de afirmaciones sobre salarios vitales se ha desarrollado como parte de un proyecto para reforzar los sistemas de sostenibilidad para promover las acciones de la cadena de suministros en relación con los salarios vitales, con el apoyo de IDH.



Imagen de portada: Trabajador del té, Malawi
© Francesco John Mpambe Jnr for Fairtrade

Contenidos

Introducción	4
<hr/>	
PARTE 1: Fundamentos de las buenas afirmaciones de sostenibilidad	6
1.1 ¿Qué son las afirmaciones de sostenibilidad y cómo se comunican?	6
1.2 Principios rectores para unas buenas afirmaciones de sostenibilidad	6
<hr/>	
PARTE 2: Análisis de las afirmaciones sobre salarios vitales: una tipología	8
2.1 Profundicemos en las afirmaciones basadas en problemas	8
2.2 Un camino para comprender los tipos de afirmaciones sobre salarios vitales	9
2.3 Una tipología de afirmaciones sobre salarios vitales	11
2.4 Información mínima para hacer creíbles las afirmaciones sobre salarios vitales	11
<hr/>	
PARTE 3: Cómo presentar afirmaciones sobre salarios vitales: una guía paso a paso	13
3.1 Hacer o no afirmaciones sobre salarios vitales	13
3.2 Quién hace las afirmaciones y por qué importa	13
3.3 ¿La afirmación la realiza una entidad individual o colectiva?	14
3.4 Identifique el tipo de afirmación que está haciendo: compromiso, acción o desempeño	14
3.5 Aclare el alcance del compromiso, acciones y afirmaciones sobre salarios vitales	16
3.6 Aclare el tema de la afirmación	16
3.7 Contextualice la afirmación para la audiencia y la ubicación	17
3.8 Gestione sus afirmaciones	18
Una guía paso a paso para presentar y gestionar afirmaciones creíbles sobre salarios vitales	18
<hr/>	
PARTE 4: Ejemplos y estudios de casos	19
<hr/>	
Glosario de términos	25
<hr/>	

Introducción

Por qué es necesario este marco normativo

A medida que las acciones de las empresas en relación con los salarios vitales (salarios digno¹) ganan impulso, también lo hace la necesidad de emitir «afirmaciones sobre los salarios vitales». Esto se debe a muchos factores: los informes sobre compromisos corporativos de sostenibilidad, el escrutinio de las acciones comerciales y la responsabilidad derivada de éstas, las expectativas crecientes de los consumidores y el endurecimiento de la legislación relacionada con las prácticas comerciales. Muchas empresas, así como las normas y sistemas de sostenibilidad que las respaldan, están explorando ahora el uso de afirmaciones “basadas en problemas”.

Las afirmaciones y comunicaciones sobre iniciativas de responsabilidad social corporativa y sobre el impacto en la sostenibilidad son una parte cada vez más importante de la actividad empresarial. Sin embargo, las afirmaciones poco claras, engañosas o carentes de evidencia pueden llevar a una erosión de la confianza pública en la acción del mercado, la dificultad para discernir qué acciones contribuyen realmente con el cambio y, potencialmente, sanciones legales. En temas como los

salarios y el trabajo decente, las afirmaciones mal concebidas o autocomplacientes pueden terminar teniendo efectos adversos en el bienestar de los trabajadores y, en última instancia, debilitar sus intereses por la potencial erosión de la confianza pública en las acciones por un salario vital.

Este documento responde a la necesidad de un marco claro que oriente las afirmaciones que se hagan sobre los salarios vitales. Tiene dos propósitos principales: en primer lugar, guiar a quienes deseen hacer afirmaciones para que lo hagan de manera reflexiva, sensata y basada en evidencias; y en segundo lugar, promover la comprensión y el conocimiento sobre lo que hace que las afirmaciones sean creíbles. Al desarrollar este documento, nuestra intención no es promover la realización de más afirmaciones. De hecho, el primer paso de este proceso es determinar si hay necesidad de realizar afirmación alguna. Sin embargo, cuando las empresas o los sistemas de sostenibilidad necesiten hacer afirmaciones, esperamos que utilicen este marco para guiar sus reflexiones y garantizar que las afirmaciones sean creíbles, claras y relevantes.



Trabajadora en una plantación de flores, Kenia © Malin Olofsson, Fairtrade

1. Los términos 'salario vital' y 'salario digno' pueden utilizarse como traducción del término inglés 'living wage'. A los efectos del presente documento, se utiliza el término 'salario vital', ya que es la traducción oficial de la OIT y de la [Global Living Wage Coalition](#).

Alcance de este marco

Este documento tiene como objetivo ayudar a que las organizaciones realicen afirmaciones creíbles sobre los salarios vitales. El marco puede ser de utilidad para diversos «afirmadores» posibles, incluidas las empresas individuales (en cualquier dirección de las cadenas de suministro); las organizaciones normativas y otros sistemas voluntarios de sostenibilidad; los gobiernos; así como para los sindicatos y otras organizaciones que representen a los trabajadores.

Este marco no debate ni recomienda qué acciones se deben tomar para mejorar los salarios vitales. Sólo se centra en guiar una comunicación creíble sobre el trabajo que se está haciendo. Debe leerse junto con la legislación aplicable y la normativa sobre diligencia debida. Los principios básicos que definen este marco, aunque están diseñados pensando en el tema de las afirmaciones sobre salarios vitales, también pueden utilizarse para guiar otros tipos de afirmaciones que se basen en temas específicos. El documento proporciona un marco estructurado para las afirmaciones sobre salarios vitales que consta de cuatro partes:

- **La Parte 1** establece los fundamentos de las buenas afirmaciones sobre sostenibilidad y la importancia de un sistema sólido que las respalde.
- **La Parte 2** explora el tema de las afirmaciones aplicado a cuestiones específicas como los salarios vitales. Propone una tipología que ayude a las partes interesadas a distinguir los diversos tipos de afirmaciones y proporciona orientación sobre los requisitos mínimos de información y evidencia.
- **La Parte 3** profundiza en el tema de las afirmaciones sobre salarios vitales al analizar una serie de preguntas y consideraciones estratégicas que las organizaciones deben resolver para hacer creíbles sus afirmaciones.
- **La Parte 4** proporciona una variedad de ejemplos y estudios de casos que ilustran cómo pueden utilizar este marco los diferentes tipos de agentes que realizan afirmaciones en relación con diversos tipos de acciones sobre salarios vitales.



Un apunte sobre la legislación y normativa relacionada con diligencias debidas

Es imposible para este marco reflejar todas las regulaciones legislativas o de diligencia debida que sean aplicables al presentar afirmaciones sobre salarios vitales. Los requisitos cambian constantemente y variarán según la ubicación y el contexto general. A la vez que se consulta este marco, se deben consultar la legislación y regulaciones más recientes que sean relevantes.

Parte 1:

Fundamentos de las buenas afirmaciones de sostenibilidad

1.1 ¿Qué son las afirmaciones de sostenibilidad y cómo se comunican?

Una afirmación de sostenibilidad es un mensaje utilizado para diferenciar o promover un producto, proceso, servicio o negocio, cuyo contenido se refiere a uno o más pilares de sostenibilidad, sea económico, ambiental o social.

Las afirmaciones y comunicaciones de sostenibilidad pueden incluir desde comunicaciones generales escritas, visuales, transmitidas por radio o televisión y en redes sociales, hasta informes de actividad e impacto, así como palabras, imágenes y logotipos específicos. La distinción entre “afirmaciones” y “comunicaciones” de sostenibilidad no siempre es clara y la orientación contenida en este documento pretende aplicarse tanto a afirmaciones específicas como a comunicaciones más generales.

1.2 Principios rectores para unas buenas afirmaciones de sostenibilidad

Los [Principios de Credibilidad](#) de ISEAL definen los valores fundamentales de los sistemas de sostenibilidad creíbles y efectivos. Los 10 Principios ayudan a las organizaciones a comprender qué atributos son críticos para la credibilidad y por qué son importantes para mejorar el desempeño de la sostenibilidad y generar impactos. Un principio clave referido específicamente a las afirmaciones es la veracidad: que se pueda confiar en las afirmaciones y comunicaciones permitidas por un sistema de sostenibilidad. ISEAL define el principio de veracidad de la siguiente manera:

LA VERACIDAD DE ISEAL PRINCIPIO DE CREDIBILIDAD:



Se puede confiar en las afirmaciones y comunicaciones de un sistema de sostenibilidad creíble.

Un sistema de sostenibilidad creíble corrobora sus afirmaciones. Cualquier afirmación que hagan el sistema o sus usuarios es clara, relevante y puede verificarse. Permiten a los clientes y a otras partes interesadas tomar decisiones informadas. El alcance y el diseño del sistema se reflejan con precisión en cualquier afirmación, garantizando que éstas no sean engañosas. Las afirmaciones sobre los impactos en la sostenibilidad están respaldadas con datos y evidencia que se encuentran a disposición del público.

Así, derivados de este principio, podemos esbozar cuatro principios fundamentales que son la base para hacer buenas afirmaciones de sostenibilidad, independientemente del tema que trate la afirmación en cuestión. Una afirmación de sostenibilidad creíble debe ser:

1. **Clara**, es decir, fácil de entender y sin detalles engañosos. Una afirmación clara:
 - a. Utiliza un lenguaje que explica claramente de qué se trata la afirmación.
 - b. Explica cómo se fundamentó y verificó la afirmación.
 - c. Garantiza que haya más información disponible, de manera fácil y pública, sobre la afirmación.

- 2. Precisa**, lo que significa que es veraz y se basa en evidencia fundamentada y en una interpretación precisa de dicha evidencia. Una afirmación precisa:
- a. Se basa en datos e información que pueden corroborarse.
 - b. Se basa en una interpretación veraz de esa evidencia y esos datos.
 - c. Se cuida de no sugerir atribución cuando no existe tal evidencia.

- 3. Relevante**, lo que significa que la afirmación debe aludir a un tema que sea material o significativo para el producto, proceso o negocio y no sea una distracción de temas más importantes. Una afirmación relevante:
- a. Se centra en las acciones o cuestiones más significativas.
 - b. Está relacionada y es proporcional a la acción realizada.
 - c. Está contextualizada, con un alcance claro.

- 4.** Se basa en un sistema que es **transparente** y **robusto**, lo que significa que la información sobre el contexto y la evidencia que sustentan la afirmación son accesibles de manera gratuita y fácil, y existen controles efectivos sobre cómo se utilizan las afirmaciones, lo cual incluye garantizar que:
- a. La información sobre la afirmación, su alcance, cómo se verifica y la evidencia que lo respalda está disponible de forma fácil, gratuita y pública.
 - b. Existe un sistema sólido que controla cuándo y quién puede utilizar la afirmación, con criterios claros.

El sistema que sustenta una afirmación puede incluir un mecanismo de monitoreo que genere datos y evidencia para respaldar las afirmaciones. Esto puede ampliarse para incluir un sistema sólido para controlar las afirmaciones, con diversos controles que verifiquen las afirmaciones realizadas públicamente y evitar aquellas que sean engañosas.



Vista de una planta de fibras celulósicas "artificiales" (MMCF) © Aditya Birla, Cellulose Textile Exchange

Parte 2:

Análisis de las afirmaciones sobre salarios vitales: una tipología

2.1 Profundicemos en las afirmaciones basadas en problemas

A medida que las empresas intensifican sus acciones para abordar los desafíos relacionados con la sostenibilidad, las afirmaciones surgidas de problemas se han convertido en el centro de atención. Las afirmaciones basadas en problemas buscan llamar la atención sobre un problema específico y el papel de quien las formula a la hora de abordarlas.

Las afirmaciones que se basan en problemas resultan complicadas por varias razones:

- **Interpretación variable:** Cada parte interesada pueden interpretar un mismo tema de maneras diferentes, lo que significa que las afirmaciones sobre temas específicos pueden resultar poco claras. Esta falta de claridad conduce a interpretaciones erróneas y afirmaciones engañosas.
- **Dinamismo:** Los problemas son dinámicos y nuestra comprensión de ellos y de la mejor manera de abordarlos cambia constantemente. Esto significa que las afirmaciones surgidas de problemas pueden tener una vida útil comparativamente corta.
- **Porque medir resultados es difícil:** Las afirmaciones que se basan en problemas a menudo se centran en la cuestión de los resultados: qué ha cambiado como resultado de lo que está haciendo quien formula las afirmaciones. Medir estos resultados es a menudo una tarea difícil y técnica, lo que hace que las afirmaciones que se basan en problemas sean difíciles de comprobar.
- **Acción colectiva:** Los temas de sostenibilidad son complejos y rara vez se pueden abordar a escala por parte de un solo sistema o parte interesada. Esto aumenta la necesidad de una representación precisa y justa de los esfuerzos, acciones y contribuciones de quienes las formulan individualmente.

Ya se están haciendo afirmaciones sobre temas como la deforestación, los medios de vida y los salarios, por lo que existe una necesidad apremiante de garantizar que dichas afirmaciones sean creíbles. La legislación que está surgiendo para enfrentarse a las afirmaciones engañosas refuerza esta tendencia.

¿QUÉ ES UN SALARIO VITAL Y EN QUÉ SE DIFERENCIA DE UN SALARIO MÍNIMO?

Salario vital (living wage) se ha convertido en el término aceptado en inglés para describir los salarios decentes. Este documento adopta la definición de salario vital desarrollada por la [Global Living Wage Coalition](#): “la remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para permitirle un nivel de vida decente al trabajador y a su familia”.

Los componentes básicos de un salario vital, según lo define la [metodología Anker](#), incluyen una dieta nutritiva de bajo costo, vivienda básica y saludable, educación hasta la escuela secundaria, atención médica adecuada, otras necesidades esenciales y un pequeño margen para imprevistos.

El salario mínimo es un concepto legal exigido por ley, mientras que el salario vital es un concepto voluntario, aunque algunos gobiernos están haciendo esfuerzos para fijar el salario mínimo al nivel de un salario vital. Al fijar los salarios mínimos, los gobiernos están equilibrando dos objetivos opuestos: reducir la pobreza y satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias a través de sus salarios, y estimular el empleo y el crecimiento económico.

Una estimación de salario vital es un valor en unidades de moneda local equivalente a la “remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar particular, suficiente para permitirle un nivel de vida decente al trabajador y su familia”. Algunos se refieren a las estimaciones de salario vital como referentes de salario vital, aunque el término referente va más allá de un valor numérico e incluye también una investigación contextual detallada.

Calcular los salarios vitales de los trabajadores de un sector y una región en particular es un paso clave en el camino hacia unos salarios vitales. La metodología Anker es ampliamente reconocida como una metodología sólida, creíble y transparente para calcular salarios vitales.

2.2 Un camino para comprender los tipos de afirmaciones sobre salarios vitales

Como ocurre con muchos temas de sostenibilidad, el tema de los salarios vitales ha evolucionado durante la última década, pasando de ser un concepto radical y revolucionario a convertirse en un compromiso ampliamente aceptado por empresas de todos los sectores. Esto ha llevado a un aumento progresivo de los compromisos y acciones en materia de salarios vitales (tanto dentro como fuera de la cadena de suministro) y a un creciente interés en los resultados de dichas acciones. Todo esto ha suscitado el deseo de hacer afirmaciones sobre salarios vitales y la necesidad de un marco que oriente la práctica en torno a esto.

Para comenzar a trabajar en las afirmaciones sobre salarios vitales, primero presentamos un plan para comprender cómo los compromisos y las acciones se vinculan con los cambios que deseamos ver en los salarios (es decir, resultados e impactos). Hay varios pasos desde el momento del compromiso hasta que se nota el impacto, y se pueden hacer diferentes afirmaciones en cada uno de estos pasos. El siguiente gráfico establece los pasos básicos en este camino.



Figura 1: Se pueden hacer afirmaciones sobre compromisos, acciones y desempeño (desde resultados hasta impactos)



1. Asumir compromisos sobre salarios vitales: Este paso implica que la empresa, esquema u organización debe establecer compromisos sobre salarios vitales. Los compromisos pueden ser genéricos, refiriéndose a objetivos estratégicos o compromisos de alto nivel, o bien específicos, refiriéndose a categorías de sectores, productos o trabajadores. Deben incluir cronogramas y objetivos. Los compromisos pueden ser internos o públicos, aunque estos últimos atraen un mayor escrutinio y necesidad de rendición de cuentas. Los compromisos pueden ser asumidos por entidades individuales o por un colectivo. Ejemplos de compromisos incluyen comprometerse a pagar salarios vitales a los empleados, o a hacerlo progresivamente, o a abastecerse sólo de proveedores que paguen un salario vital.

Antes de comprometerse a pagar salarios vitales, es importante que la empresa investigue sobre lo que son los salarios vitales en el contexto en el que trabaja y tenga una estrategia clara y un plan de acción para llegar a cumplir con el compromiso.

2. Pasar a la acción en el tema de los salarios vitales: Este paso implica llevar a cabo acciones e intervenciones específicas por parte de empresas, esquemas y organizaciones para implementar sus compromisos. Se está llevando a cabo una amplia gama de actividades en el ámbito de los salarios vitales. Las acciones pueden ser directas (implementadas dentro de la empresa o cadena de suministro) o indirectas (dirigidas a un contexto más amplio o a un entorno que propicie el cumplimiento de los compromisos relacionados con el salario vital).

Tabla 1: Acciones directas e indirectas sobre los salarios vitales

ACCIONES DIRECTAS (DENTRO DE LA CADENA DE SUMINISTRO)	ACCIONES INDIRECTAS (CONTEXTO HABILITANTE)
<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores y los sindicatos negocian colectivamente e implementan los salarios, incluidas las buenas prácticas como incrementos negociados que igualan y superan el índice de precios al consumidor para evitar que se agranden las brechas de salario vital (IPC+). • Evaluar los salarios prevalentes y utilizar estimaciones de salarios vitales para calcular las brechas de salarios vitales. • Solicitar el pago de salarios vitales según estimaciones creíbles que se hayan proporcionado. • Aumentar salarios, bonificaciones y beneficios en especie. • Cambiar los compromisos de adquisiciones y abastecimiento para mejorar los resultados salariales de los trabajadores, incluido el establecimiento de contratos de suministro a largo plazo. • Hacer contribuciones financieras voluntarias para eliminar las diferencias de salario vital para categorías particulares de trabajadores, productos y regiones. • Estabilizar precios más altos para permitir aumentos salariales que sean fiables. • Obtener productos certificados de programas que se comprometan a avanzar hacia salarios vitales. • Formalizar los acuerdos laborales, reducir el trabajo informal, mejorar la documentación del personal para mejorar los salarios de los trabajadores temporales/migrantes. • Mejorar la calidad del producto para exigir precios y salarios más altos. • Apoyar la productividad de los trabajadores (cuando sea necesario) para mejorar los salarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el diálogo social y la negociación colectiva para mejorar las negociaciones salariales. • Invertir en mayor conocimiento, sensibilización y desarrollo de capacidades sobre los salarios vitales y conceptos afines. • Interceder ante los gobiernos nacionales, o apoyarlos, para mejorar la fijación de un salario mínimo que refleje el concepto de salario vital. • Interceder ante los gobiernos para aumentar la responsabilidad corporativa y la información sobre salarios y trabajo decente en las cadenas de suministro. • Aumentar la transparencia en los precios y en la cadena de suministro. • Aprovechar la influencia del sector financiero para incentivar la acción empresarial sobre los salarios.

3. Resultados intermedios: Este paso se ocupa de los resultados intermedios o de corto plazo de las acciones en salarios vitales. Los resultados intermedios son los cambios más inmediatos que contribuyen a los aumentos salariales de los trabajadores. Sin embargo, por sí mismos, no constituyen aumentos salariales para los trabajadores y es importante que las afirmaciones reflejen esto.

Como ejemplos de resultados intermedios que pueden derivar de las acciones por un salario vital, podemos citar una mayor productividad de los trabajadores, la mejora del diálogo social y la negociación colectiva, la formalización de los contratos de trabajo, los contratos de suministro a largo plazo y el aumento de la transparencia salarial en toda la cadena de suministro. Las afirmaciones que se hagan en este punto deben centrarse en el progreso hacia los salarios vitales y la responsabilidad de quienes invierten en acciones específicas.

4. Resultados salariales para los trabajadores: Este paso se centra en los cambios en los salarios reales, como salarios en efectivo más altos, mejores beneficios en especie o ambos. Estos tipos de afirmaciones son las que más les interesan hacer a las empresas y organizaciones. Las afirmaciones sobre los resultados salariales están sujetas a un riguroso escrutinio, ya que requieren la verificación de los datos salariales reales y la remuneración recibida por los trabajadores. Además, las

afirmaciones deben estar respaldadas por información que relacione los resultados salariales con las acciones realizadas por quienes presentan la afirmación y con los resultados intermedios resultantes de dichas acciones.

5. Impactos más amplios: Este paso reconoce la mejora de los salarios como una vía para lograr impactos de sostenibilidad más amplios, como mejores medios de vida de los trabajadores, trabajo más decente o reducción de la pobreza. En este paso, las afirmaciones podrían intentar aprovechar el vínculo entre el aumento salarial y su consiguiente contribución con impactos más amplios. Aunque en esta etapa se pueden hacer afirmaciones, la atribución de impactos más amplios a los aumentos salariales es compleja. Esto limita los tipos de afirmaciones que se pueden hacer.

Es importante considerar también cómo se mantendrán o se mejorarán los resultados obtenidos. El valor asociado con el pago de un salario vital puede variar significativamente con el tiempo, por lo que es importante monitorear y seguir analizando qué se requiere para mantener los compromisos existentes o cómo se los podría ampliar. Los planes de acción se deben actualizar siguiendo una revisión continua del contexto actual. Esto significa que es particularmente importante que una afirmación sobre salarios vitales incluya el período de tiempo al que se refiere.

2.3 Una tipología de afirmaciones sobre salarios vitales

Esta sección presenta una tipología simple para clasificar las afirmaciones sobre salarios vitales. Se centra en tres tipos básicos de afirmaciones que están alineadas con los pasos establecidos en la [sección 2.2](#): afirmaciones sobre compromisos, afirmaciones sobre acciones y afirmaciones sobre el desempeño.

Figura 2: Una tipología de afirmaciones sobre salarios vitales: afirmaciones sobre compromisos, afirmaciones sobre acciones y afirmaciones sobre el desempeño.



1. Las afirmaciones sobre compromisos son afirmaciones sobre los compromisos asumidos para avanzar o para conseguir salarios vitales y mejoras salariales. Por ej.: *“Nos comprometemos a que el 75% de los trabajadores de nuestra cadena de suministro de bananas ganen un salario vital para 2025 y que sean el 100% para 2027”.*

2. Las afirmaciones sobre acciones son afirmaciones sobre las medidas específicas tomadas para avanzar o para conseguir salarios vitales o mejoras salariales. Por ej.: *“Desde 2021, hemos estado midiendo anualmente las diferencias salariales para un salario vital en todas nuestras regiones de abastecimiento, como primer paso para reducir la diferencia salarial para 2024”.*

3. Las afirmaciones sobre el desempeño son afirmaciones sobre los cambios realizados o avances para lograr salarios vitales o mejoras salariales. Por ej.: *“Nuestras acciones han contribuido a que el 60% de los trabajadores de nuestra cadena de suministro en 2022 reciban un salario vital, es decir, un aumento del 20% en los últimos tres años”.*

- Una descripción de qué/quién se trata la afirmación
- La escala de la acción y el cambio asociado comprometido, completado o conseguido.
- El momento y/o duración de la acción/actuación

Las afirmaciones se fortalecen mediante la divulgación de información de respaldo que corrobore el contenido de dicha afirmación. Esta información podría divulgarse públicamente o como parte de un proceso de verificación sólido (ver [sección 3.8](#)), dependiendo del nivel de confidencialidad de la información en cuestión. La información de respaldo que sustenta el contenido real de la afirmación en sí incluye:

- **Información sobre su ruta hacia la mejora del desempeño sobre salarios vitales:** Las afirmaciones son más creíbles si hay información que respalde la visión o estrategia para llegar a un salario vital de quien las formula y que presente una ruta donde sus acciones se conectan con cualquier cambio en los resultados salariales que se haya informado. Puede ser una teoría completa del cambio o una simple cadena de resultados. Las afirmaciones serán más sólidas si establecen conexiones claras entre compromisos, acciones y desempeño. Por ejemplo, una afirmación sobre compromisos es más fuerte si habla del tipo de medidas que se tomarán para implementar tal compromiso. Asimismo, una afirmación sobre el desempeño debe hacer referencia a las acciones que han contribuido a éste. Dicha información también podría ilustrar cómo se han evaluado y cómo se están evitando o mitigando los posibles impactos adversos de las acciones en materia de salarios vitales. Por ejemplo, una afirmación sobre el aumento de los salarios de los trabajadores sería falsa si se logra reduciendo el número total de puestos de trabajo disponibles, ya que el impacto general sobre los trabajadores podría ser negativo.

2.4 Información mínima para hacer creíbles las afirmaciones sobre salarios vitales

Los principios fundamentales de una buena afirmación de sostenibilidad (ver [sección 1.2](#)) se aplican a cada tipo de afirmación: todas las afirmaciones sobre salarios vitales deben ser claras, precisas, relevantes y basadas en un sistema transparente y sólido.

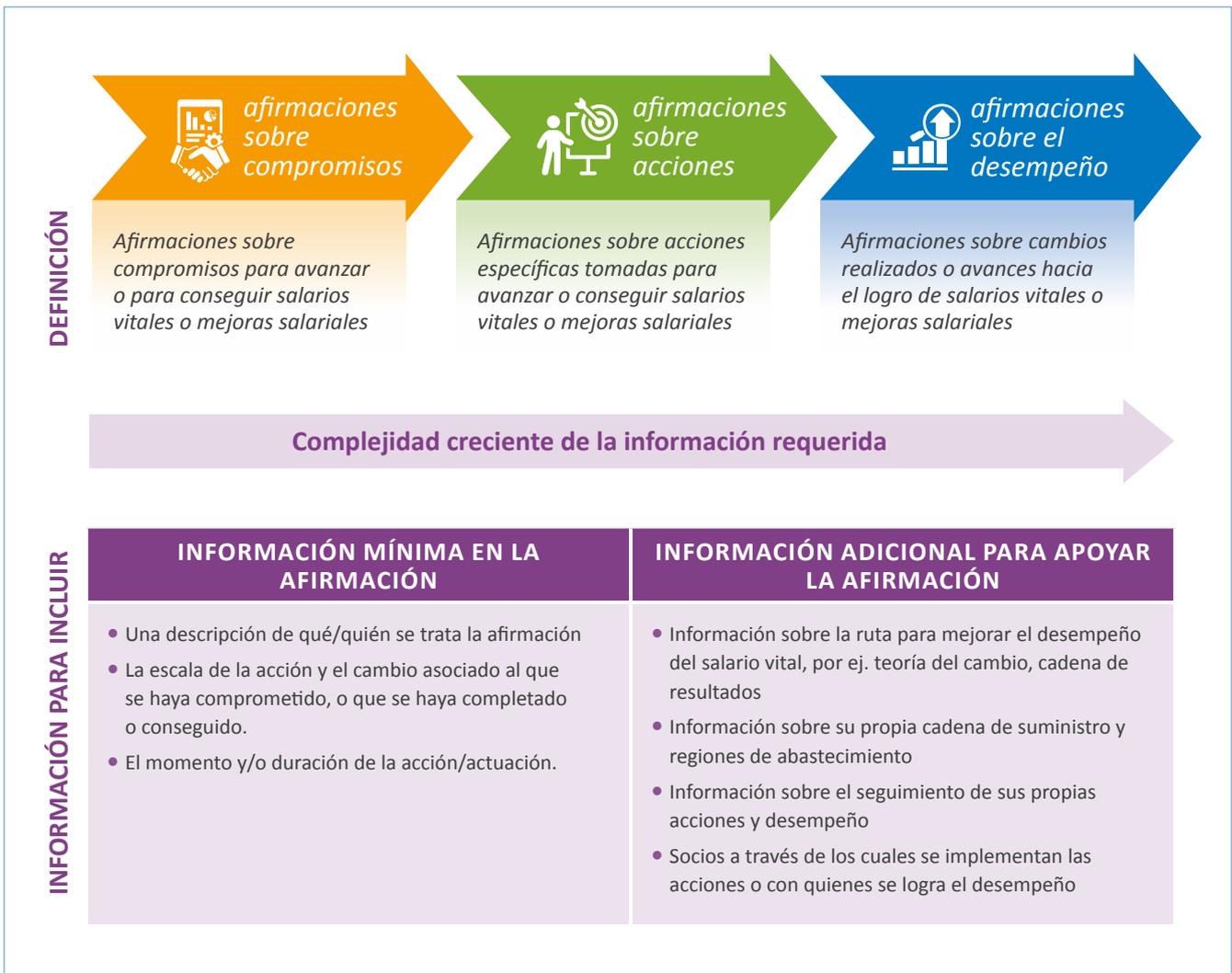
Para garantizar que las afirmaciones sobre salarios vitales sean claras, precisas y relevantes, dichas afirmaciones deben contener información que, como mínimo, incluya:

- Cómo informar sobre su cadena de suministro y regiones de abastecimiento:** Es beneficioso para las afirmaciones sobre acciones o desempeño en materia de salario vital proporcionar más información sobre el contexto en el que se están tomando dichas medidas. Esta información debe incluir datos sobre el sector, la región, el país y el perfil de trabajador, todo lo cual puede servir como punto de referencia para poner en contexto la escala de la acción o el cambio sobre el que se informa.
- Cómo informar sobre el seguimiento de sus acciones y desempeño:** Los datos creíbles y verificados son la columna vertebral de cualquier afirmación. Quienes formulan afirmaciones deberían proporcionar más información sobre cómo monitorean y reportan sus acciones, cómo miden la calidad de esas acciones y cómo recopilan datos para medir los cambios resultantes de ellas. La información sobre el

seguimiento también puede extenderse a la información sobre la verificación. Por ejemplo, si el plan o la empresa se basa en autoevaluaciones para realizar un seguimiento de las acciones y los cambios, ¿qué medidas se adoptan para verificar dichos datos y por quién? Las buenas prácticas en la presentación de afirmaciones incluyen poner los datos a disposición de las partes interesadas de forma abierta y transparente, de modo que puedan juzgar por sí mismos la veracidad de las afirmaciones sobre salarios vitales.

- Información sobre socios:** Si el tema de la afirmación, ya sea un compromiso, acción o desempeño, implica el apoyo de otros actores, es importante compartir esta información para lograr transparencia y evitar el riesgo de doble cómputo. Cuando se presente una afirmación colectiva, todos los socios involucrados deberán aparecer en el texto principal de la afirmación.

Figura 3: Los tipos de información que se deben incluir al realizar una afirmación sobre compromiso, acción o desempeño.



Parte 3:

Cómo presentar afirmaciones sobre salarios vitales: una guía paso a paso

3.1 Hacer o no afirmaciones sobre salarios vitales

Para empezar, lo primero es considerar si existe alguna necesidad de afirmar algo sobre salarios vitales. Las afirmaciones de cualquier tipo (compromiso, acción o desempeño) deben realizarse de manera consciente y genuina, y sólo cuando sea posible corroborarlas con la información proporcionada en la [sección 2.4](#). Los principales requisitos previos que deben cumplirse antes de que los esquemas y empresas realicen afirmaciones sobre salarios vitales incluyen:

- **La disponibilidad de estimaciones creíbles de salario vital para el producto/país/ubicación en cuestión.** Las estimaciones deben basarse en una metodología sólida ([como la metodología Anker](#)) y estar disponibles para el público. También es un requisito previo contar con cálculos creíbles de los niveles salariales predominantes que se basen en datos fiables (como datos de autoevaluación verificados presentados por los empleadores, o datos de auditoría o seguimiento de esquemas de sostenibilidad de terceros).
- **La capacidad de realizar un seguimiento de los datos salariales** a nivel de los trabajadores, ya sea a través de herramientas existentes a nivel de empresa (como contratos, libros de cuentas) o a nivel de esquema (herramientas de recopilación de datos salariales, auditorías).
- **La capacidad de verificar los datos salariales** utilizados para hacer afirmaciones sobre el desempeño vinculadas a mejoras salariales (los datos salariales reportados por los propios empleadores no son suficientemente sólidos como para respaldar afirmaciones públicas).

Además, usted debe hacerse las siguientes preguntas antes de formular afirmaciones de salario vital:

- ¿Tiene clara su estrategia o plan de acción de salario vital?
- ¿Ha establecido los procesos y la información para respaldar sus afirmaciones?
- ¿Qué acciones está desencadenando con sus afirmaciones? ¿Esas acciones derivarán en mejores resultados para los trabajadores?
- ¿Tiene suficiente personal interno para garantizar que las afirmaciones se realicen de forma creíble y se las compruebe?

Usted debe evitar realizar múltiples afirmaciones que puedan superponerse o contradecirse. Las afirmaciones se debe formular teniendo en cuenta las realidades culturales y socioeconómicas, especialmente cuando se refieren a regiones, países o sectores específicos. En última instancia, las afirmaciones deben hacerse con respeto, con el fin de mostrar esfuerzos auténticos y sólidos para incentivar acciones ulteriores y no con intenciones predatorias o competitivas.

3.2 Quién hace las afirmaciones y por qué importa

Es posible que diversas partes interesadas y organizaciones deseen formular afirmaciones sobre salarios vitales, pero las implicancias difieren según quién sea el autor de dichas afirmaciones y el nivel de información de respaldo que se necesita en cada caso. Las siguientes consideraciones deberían aplicarse según quien haga las afirmaciones:

Empresas en la cadena de suministros ascendente y descendente: Seguramente las empresas individuales son la categoría más grande de quienes formulan afirmaciones. Las empresas que se ubican en la porción descendente de la cadena (como grandes minoristas, marcas, fabricantes) que realizan afirmaciones sobre salarios vitales para sus empleados y cadenas de suministro, y a las empresas que se ubican en la porción ascendente (fincas, fábricas, organizaciones de productores) que realizan afirmaciones sobre salarios vitales para sus empleados.

En ambos casos, las empresas individuales deben considerar lo siguiente:

- El sujeto de la afirmación: trabajadores y empleados propios o trabajadores y empleados de los socios en la cadena de suministro.
- Los requisitos y consideraciones legales en torno a los salarios y la formulación de afirmaciones en las jurisdicciones donde opera la empresa.
- Consideraciones antimonopolio, de confidencialidad y no divulgación en relación con el contenido de una afirmación o la información de respaldo para sustentarla. Dichas consideraciones no deberían convertirse en una barrera general para proporcionar información que respalde una afirmación y quienes las formulan deberían considerar opciones para superar obstáculos específicos a la divulgación de información.
- Evitar afirmaciones contradictorias, como que una empresa ascendente y otra descendente dentro de la misma cadena de suministro realicen afirmaciones contradictorias dentro del mismo contexto o región. Idealmente, todos los asociados de la cadena de suministro deberían trabajar juntos para desarrollar el contenido de la afirmación y consultarse entre todos antes de realizar una afirmación, para reducir el riesgo de afirmaciones que difieren y reconocer el esfuerzo colectivo de todos los socios de la cadena de suministro al emprender una acción o conseguir resultados.

Sistemas de sostenibilidad: Los sistemas de sostenibilidad, como los que aplican normas voluntarias y códigos de buenas prácticas donde se incluyen criterios de salario vital, serán otra categoría importante de quienes formulan afirmaciones. Los sistemas de sostenibilidad deben considerar lo siguiente:

- Seguir las [buenas prácticas de ISEAL sobre afirmaciones](#)

- Establecer procedimientos y prácticas para controlar las afirmaciones realizadas por socios comerciales que son miembros, o clientes, o que obtienen productos certificados por el sistema.
- Aclarar las pretensiones de las afirmaciones en relación con el esquema a la luz de la debida diligencia y la legislación sobre afirmaciones.

3.3 ¿La afirmación la realiza una entidad individual o colectiva?

Las entidades individuales pueden hacer afirmaciones sobre los compromisos, acciones o resultados de desempeño de los que son responsables, o sobre su papel dentro de un colectivo más amplio. Es posible que el propio colectivo también quiera hacer afirmaciones.

Tabla 2: Identificar si quien hace la afirmación es un individuo o un colectivo

¿QUIÉN HACE LA AFIRMACIÓN?	DEFINICIÓN
Entidades individuales	La afirmación se refiere a una sola entidad: podría ser una empresa, un esquema, una organización, un gobierno u otra entidad individual.
Entidades individuales dentro de un colectivo	La afirmación realizada atañe a una sola entidad y su contribución a un esfuerzo colectivo. El colectivo debe estar claramente indicado en la afirmación.
Colectivos	La afirmación realizada se refiere a los compromisos, acciones o al desempeño colectivo de un grupo de organizaciones o una coalición, que emprenden acciones de manera colectiva.

Es importante que las afirmaciones no engañen a su público sobre el alcance de la contribución de quien las formula. Debe quedar claro qué ha logrado directamente quien hace la afirmación y en qué han contribuido otros socios (o influencias externas).

3.4 Identifique el tipo de afirmación que está haciendo: compromiso, acción o desempeño

Debe identificar qué tipo principal de afirmación sobre salario vital desea presentar (compromiso, acción o desempeño) y asegurarse de tener toda la información necesaria, tanto para incluirla en el contenido de la afirmación como para respaldarla. Si no tiene esta información, no debería realizar una afirmación. Además de la orientación general de la [sección 2.4](#), se deben considerar las siguientes pautas adicionales al realizar una afirmación sobre compromiso, acción y desempeño.

Si hace **afirmaciones sobre compromisos**, considere lo siguiente:

- ¿Está asumiendo un compromiso público o un compromiso interno (sólo ante sus principales socios y proveedores)?
- ¿Existe la intención de asumir un compromiso público más adelante? Si no fuera así, ¿tiene claro el por qué?
- ¿Sus socios, proveedores y partes interesadas están al tanto de su compromiso? ¿Lo apoyan?
- ¿Tiene un plazo para su compromiso? ¿Es realista? ¿Qué pasa si no lo cumple en ese plazo?
- ¿Ha implementado un sistema para informar sobre el progreso de su compromiso?
- ¿Tiene claro qué acciones debe tomar para implementar su compromiso? ¿Sus acciones cuentan con los recursos adecuados y se pueden concretar en el plazo que ha establecido?

Si realiza **afirmaciones sobre acciones**, considere lo siguiente

- ¿Están sus acciones vinculadas a su compromiso y puede demostrar cómo se vinculan?
- ¿Es la acción una acción directa en la cadena de suministro o una acción indirecta vinculada a un entorno que la propicia?
- Si son acciones directas basadas en la cadena de suministro, ¿tiene el consenso necesario para implementarlas? ¿Existe responsabilidad compartida?
- ¿Sabe cuáles son los salarios vigentes en el sector/país donde actúa? ¿Ha realizado una evaluación de la diferencia de salario vital basada en una estimación creíble?
- ¿Está disponible públicamente la estimación del salario vital que está utilizando para calcular las diferencias y planificar acciones?
- ¿Su acción se relaciona con algún producto certificado que usted suple? ¿El esquema de certificación está al tanto de sus acciones?
- ¿Está haciendo una afirmación basada en una acción individual, en su papel dentro de una acción colectiva o como parte de un colectivo? (Consulte la tabla 2 más arriba si necesita más información sobre esto).
- ¿Tiene un mecanismo de monitoreo en uso que realice un seguimiento e informe sobre sus acciones? ¿Ha recogido datos iniciales de referencia?
- ¿Su acción requiere verificación (es decir, pruebas de que la acción realmente tuvo lugar)? ¿Quién realizará esta verificación y cómo?
- ¿Informará públicamente sobre sus acciones?
- ¿Tiene un proceso para respaldar el aprendizaje derivado de sus acciones? ¿Compartirá lo que aprenda con sus socios y pares?

Si realiza afirmaciones de desempeño, considere lo siguiente:

- ¿Están sus afirmaciones de desempeño vinculadas con las acciones y afirmaciones de compromiso que ha realizado? ¿Su teoría del cambio, que vincula las acciones con los resultados, se está implementando en la práctica?
- ¿Sobre qué nivel de desempeño o cambio está haciendo afirmaciones? ¿Tiene sistemas para monitorear y verificar el nivel de desempeño que asegura haber alcanzado?
- ¿Está haciendo una “afirmación de estado”, es decir, está informando sobre el estado en un momento determinado, o una “afirmación de tendencia”, es decir, informando sobre un cambio de estado a lo largo del tiempo? Las afirmaciones de estado deben estar respaldadas por datos en el momento de realizar la afirmación. Las afirmaciones de tendencias necesitan datos comparables sobre dos o más puntos en el tiempo, como unos

datos de referencia y punto final, o situaciones antes y después.

- ¿Está usted haciendo afirmaciones sobre cambios en los salarios reales percibidos por los trabajadores? Las afirmaciones sobre el desempeño de los salarios vitales, especialmente sobre los cambios en los resultados salariales de los trabajadores, deben hacerse con extrema cautela, ya que su validación requiere una verificación directa de los datos salariales, lo cual es difícil y consume gran cantidad de recursos.
- ¿Hace una afirmación sobre la atribución o sobre su contribución a los resultados de desempeño? Ésta es una diferencia importante y debe quedar clara. Las afirmaciones de atribución implican un vínculo causal directo entre sus acciones y el resultado obtenido. Las afirmaciones de contribución implican que sus acciones contribuyeron a los resultados, pero que no son la única causa de éstos, reconociendo que otros factores también pueden haber influido en el logro del resultado.

¿ATRIBUCIÓN O AFIRMACIÓN DE CONTRIBUCIÓN?



Lavado y empaque de plátanos

© Santiago Engelhardt for Fairtrade International

Afirmaciones de atribución: se puede realizar una afirmación de atribución cuando los resultados de desempeño se derivan directa y únicamente de un conjunto de acciones o inversiones definidas realizadas por la organización, lo que le permite a esa organización afirmar su responsabilidad por esos resultados específicos. Hacer una afirmación de atribución requiere el más alto grado de causalidad, precisión cuantitativa y rigor porque da lugar al derecho de propiedad exclusiva de un resultado. Se requiere un contrafactual que actúe como base o punto de referencia; por ejemplo, datos de una ubicación comparable que no se benefició de la intervención. Las afirmaciones de atribución, por ende, suelen reservarse para afirmaciones cuantitativas sobre producciones discretas o resultados a corto plazo.

Ejemplo: “Nuestra inversión de 150.000 euros resultó en un aumento salarial del 3% para el 50% de los trabajadores de nuestra cadena de suministro de café en 2022, en comparación con un promedio del 1% en la misma región y período”.

Afirmaciones de contribución: se puede realizar una afirmación de contribución cuando las acciones o inversiones de una organización han contribuido a resultados específicos de desempeño en materia de salario vital. Las partes interesadas deben hacer afirmaciones sobre su contribución sólo si sus acciones son relevantes para ese resultado de desempeño, si son oportunas (que conducen a mejoras de manera oportuna) y se encuentran en una escala que permite impactar significativamente el desempeño. Las afirmaciones de contribución son más humildes que las de atribución y exigen una menor carga de la prueba. Pero igualmente necesitan estar respaldados por investigaciones o datos que vinculen claramente la acción de quien hace la afirmación con el resultado obtenido durante un período de tiempo determinado.

Ejemplo: “Nuestras acciones han contribuido a que el 75% de los trabajadores de nuestra cadena de suministro de cacao en África Occidental reciban un salario vital en 2023”.

3.5 Aclare el alcance del compromiso, acciones y afirmaciones sobre salarios vitales

Las afirmaciones claras deben especificar el alcance del compromiso o acción sobre salarios vitales que se esté llevando a cabo en primer lugar, en lugar de ser generales. Las afirmaciones sobre salarios vitales deben dejar claro a qué sector/producto y país/región se aplica la afirmación.

Otra dimensión a considerar es a qué categoría, o categorías, de trabajadores se aplica la afirmación. Es necesario ser precavido al hacer afirmaciones sobre trabajadores que no sean empleados directos de la empresa, ya que la carga de la prueba sigue recayendo en la empresa. Las afirmaciones deben reflejar de forma clara y transparente si los compromisos o acciones se limitan a ciertos tipos de trabajadores específicos (como el nivel 1 de la cadena de suministro o socios y proveedores preferidos) y no deben inducir a error al lector haciéndoles creer que se aplican al conjunto de la acción o cadena de suministro de la empresa.

Figura 4: Gama de categorías de trabajadores en una cadena de suministro



3.6 Aclare el tema de la afirmación

El tema de una afirmación es sobre quién se habla en ésta. ¿La afirmación de salario vital se hace sobre los trabajadores, un producto (o un producto parcial, por ejemplo, un ingrediente), un programa o una empresa? Las afirmaciones pueden ser sobre diferentes temas y es importante que sean claras en ese sentido. También es necesario proporcionar información de respaldo sobre el tema en cuestión. Por ejemplo, una afirmación sobre un producto plantea dudas sobre la trazabilidad y la cadena de custodia, por lo que hace falta implementar un sistema de trazabilidad para poder proporcionar la evidencia que se necesita para respaldar la afirmación.

Ejemplos de sujetos de las afirmaciones de salario vital incluyen:

- **Trabajadores:** “El 70% de los trabajadores de nuestra cadena de suministro ganaron un salario vital en 2023”
- **Productos:** “Este producto paga salarios vitales”
- **Programa:** “Nuestro programa de mejora salarial ha calculado salarios vitales en todas nuestras regiones de abastecimiento”
- **Compañía:** “Somos un empleador que paga salarios vitales.”

3.7 Contextualice la afirmación para la audiencia y la ubicación

Una afirmación puede estar dirigida a diferentes públicos: de empresa a consumidor, de empresa a empresa (por ejemplo, productores, empresas), interno (dentro de una organización o colectivo) y puede hacerse de forma pública o privada. Tener claro cuál es la audiencia es fundamental para garantizar que puedan comprender claramente la afirmación y acceder a la información de respaldo. Además, las afirmaciones dirigidas a grupos de audiencia específicos, como los consumidores, están sujetas a requisitos legales más estrictos en el país de producción y en el punto de venta. Por ejemplo, una afirmación para el público general normalmente requeriría un mayor nivel de evidencia que una para consumo interno. Sin embargo, una falta de coherencia entre las afirmaciones internas y públicas podría indicar una tergiversación por parte de quien formula las afirmaciones.

Además de la audiencia, el lugar donde se realiza la afirmación es una consideración clave para garantizar que no sea engañosa. Las afirmaciones se pueden hacer:

- En relación con el producto
- En la tienda (por ejemplo, en los estantes de las tiendas minoristas, en las tiendas o en los puntos de venta)
- En sitios web públicos y en comunicaciones.
- En las redes sociales
- En las diligencias debidas o informes anuales.

Quien formula las afirmaciones debe tener en cuenta lo siguiente:

- Requisitos legales para ciertos tipos de afirmaciones, como aquellas sobre el producto mismo y en la tienda.
- Espacio disponible para hacer afirmaciones claras y si es posible compartir o vincular al lector con información de respaldo.
- Mecanismos de trazabilidad, especialmente para acciones de salario vital basadas en productos o afirmaciones sobre el desempeño.
- Posibilidad de corregir afirmaciones (por ejemplo, las afirmaciones realizadas en X (anteriormente Twitter) no se pueden editar).

Los responsables de las afirmaciones deben tener en cuenta que las afirmaciones que aparezcan en los productos mismos y en las tiendas son particularmente complicadas, y tienen un alto nivel de responsabilidad ya que se debe garantizar que la información sea clara y precisa y que las afirmaciones no resulten engañosas para los consumidores.

Por último, la ubicación general o el contexto de la afirmación es importante. Esto se refiere al contexto más amplio de la información que se proporciona. Por ejemplo, una afirmación de compromiso declarando que una empresa “comienza a elaborar estrategias sobre salarios vitales” en una sección de un informe sobre “impactos en los derechos humanos” es engañosa, ya que sugiere que la organización está generando un efecto en los salarios vitales cuando en realidad no es así. Contextualizar una afirmación también incluye proporcionar información sobre el sector, región o país al que se aplican las afirmaciones, mostrando cómo sus compromisos, acciones o resultados son relevantes en este contexto.

3.8 Gestione sus afirmaciones

La gestión de afirmaciones se refiere al sistema que quien las formula implementa para consultar, verificar, controlar y revisar las afirmaciones. La gestión integral de afirmaciones reúne todos los elementos establecidos en esta guía. Aquí nos centramos en tres elementos de la gestión de afirmaciones que son esenciales en el contexto de los salarios vitales.

Consulta: Es probable que el progreso en materia de salarios vitales y mejoras salariales para los trabajadores requiera esfuerzos concertados y colectivos que combinen acciones en la cadena de suministro con un entorno propicio sólido. Las afirmaciones sobre salarios vitales deben reflejar esta realidad. Quienes formulan afirmaciones deben esforzarse por ser abiertos, consultivos y transparentes con los socios sobre las afirmaciones que realizan, tanto si son individuales como colectivas.

Resulta útil hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Las afirmaciones reflejan y respetan las contribuciones y los esfuerzos colectivos realizados por otros, incluso si usted dirigió la acción?
- ¿Ha consultado con sus socios importantes, como los socios de la cadena de suministro o esquemas de sostenibilidad involucrados, o les ha dado la oportunidad de ver las afirmaciones antes de hacerlas públicas?
- Para aquellas afirmaciones que informan sobre resultados salariales para los trabajadores, ¿ha verificado la afirmación con los sindicatos o representantes de los trabajadores? ¿Los representantes de los trabajadores están de acuerdo con que se hagan tales afirmaciones?
- ¿Ha acordado el momento de la afirmación (es decir, cuándo la hará pública) con los socios para asegurarse de que se presente en el momento adecuado (por ejemplo, teniendo en cuenta cuándo se negocian los contratos anuales o de acuerdo con los plazos para la negociación colectiva) y no resulta perjudicial para ninguna dinámica en curso a nivel local o de la cadena de suministro?
- Para acciones o resultados que tienen lugar dentro del contexto de una cadena de suministro o región de abastecimiento específica, ¿se ha pensado en que los socios realicen afirmaciones conjuntas y colectivas para evitar afirmaciones duplicadas y confusas sobre los mismos resultados?

Verificación: La verificación de afirmaciones se refiere a los procesos que el autor de la afirmación implementa para garantizar la veracidad y solidez de ésta y la exactitud de la información de respaldo proporcionada. La responsabilidad principal de la verificación de afirmaciones recae en quien las formula, pero es posible buscar el apoyo de otros o trabajar en asociación para realizar o verificar tipos específicos de afirmaciones. Por ejemplo, una empresa que realiza una afirmación de acción o desempeño en relación con un producto certificado o una cadena de suministro puede depender de que el propietario del esquema de certificación la apoye verificando algunas o todas las afirmaciones realizadas. En tales casos, recomendamos encarecidamente documentar las funciones y responsabilidades respecto de la verificación de cara a la rendición de cuentas interna y pública.

El alcance y la profundidad de la verificación dependen del tipo de afirmación sobre salario vital que se haya realizado. En general, quienes formulan afirmaciones deben asegurarse de que exista un sistema que verifique o garantice la exactitud de la información proporcionada en el texto de una afirmación y la evidencia de respaldo proporcionada. Además, considere lo siguiente:

- ¿Cuáles de sus afirmaciones sobre salarios vitales están aseguradas? Las afirmaciones aseguradas son aquellas que resultan de un proceso de aseguramiento llevado a cabo por un organismo normativo o de verificación, o de un proceso de aseguramiento interno establecido por la empresa. Un sistema de verificación sólido y transparente “asegura” que la afirmación realizada es exacta.
- ¿La frecuencia de la verificación respalda la frecuencia con la que se realizan las afirmaciones?
- ¿Cuál es el costo de la verificación de acciones por salarios vitales o afirmaciones sobre el desempeño, y quién corre con estos costos?
- ¿Cuáles son los méritos relativos de la autoverificación y la verificación externa (especialmente para ciertos tipos de afirmaciones, como los resultados salariales de los trabajadores)?
- ¿Quién soporta la carga de la verificación (es decir, quién debe participar en los ejercicios de verificación) y cómo se puede distribuir equitativamente para todos los tipos de afirmaciones que se realicen?
- ¿Qué sistemas necesita para almacenar, limpiar, anonimizar y compartir datos, especialmente los relacionados con la verificación de afirmaciones a nivel del trabajador?
- ¿Qué nivel de prueba se requiere? ¿Las afirmaciones para una determinada categoría de trabajadores requieren una verificación para cada trabajador o para una muestra más amplia?

Control y revisión: Una afirmación controlada es una afirmación que requiere aprobación previa para su uso. Como ejemplos de afirmaciones controladas podemos citar las afirmaciones de marketing, que deben ser aprobadas por una empresa; las afirmaciones sobre productos, que deben ser aprobadas por un organismo legal o regulador; o las afirmaciones para logotipos de sostenibilidad, que son controladas por organismos normativos y esquemas de sostenibilidad específicos. El sistema de gestión de afirmaciones debería, como mínimo, incluir lo siguiente:

- Un registro de todas las afirmaciones de salario vital que se hayan realizado y la información de respaldo proporcionada.
- Un sistema para mantener la información de respaldo actualizada y relevante.
- Un sistema para evaluar la vida útil de las afirmaciones sobre salarios vitales y archivar o renovar afirmaciones obsoletas.
- Un equipo o departamento centralizado para controlar quién presenta afirmaciones de salario vital y cómo.
- Recursos para respaldar la realización de afirmaciones creíbles y autorizar a los socios para que lo hagan.
- Un punto de contacto público para plantear o gestionar quejas sobre las afirmaciones.

Un apunte sobre la legislación y normativa relacionada con diligencias debidas

La gestión de afirmaciones es un área clave de atención para la legislación futura y para las normativas sobre diligencia debida. Si bien estos requisitos aún se están definiendo y pueden aplicarse o no a una afirmación sobre salarios vitales, hay una tendencia creciente a centrarse en la necesidad de verificación por parte de terceros y hacia el establecimiento de procesos oficiales de aprobación previa para las afirmaciones. Comprender los requisitos existentes y futuros que afectan a las afirmaciones que se desee presentar es un paso esencial para establecer sistemas y procesos efectivos de gestión de afirmaciones

Una guía paso a paso para presentar y gestionar afirmaciones creíbles sobre salarios vitales

PARTE 1



IDENTIFIQUE EL PROPÓSITO Y TIPO DE AFIRMACIÓN

¿Necesita presentar una afirmación de salario vital?

- Establezca la necesidad de realizar una afirmación o no
- Confirme que el sistema está listo para respaldar afirmaciones creíbles
- Compruebe que existan capacidades de recopilación y verificación de datos.

¿Qué tipo de afirmación quieres hacer?

- Identifique si desea hacer una afirmación sobre compromisos, afirmación de acción o afirmación sobre el desempeño
- Confirme que el sistema cuente con un mínimo de información de respaldo para cada tipo.

¿Quién hace la afirmación?

- Establezca quién es el autor de la afirmación: empresa individual, esquema individual, colaboración o asociación.

PARTE 2



ACLARE EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA AFIRMACIÓN

¿De qué se trata la afirmación? ¿Qué queda dentro de su alcance?

- Aclare el contenido de la afirmación incluyendo sector, producto y tipo de trabajador al que se refiere.

¿Quién/qué es el sujeto de la afirmación?

- Especifique el tema de la afirmación o de qué está hablando: el trabajador, el empleador, la cadena de suministro o el producto.

PARTE 3



CONTEXUALICE ADECUADAMENTE SU AFIRMACIÓN

¿Para quién es la afirmación? ¿Quién ve la afirmación?

- Contextualice la afirmación para su audiencia: a quién está dirigida y quién verá la afirmación.

¿Dónde se ve la afirmación?

- Considere la ubicación de su afirmación (en el paquete o producto, en la tienda, comunicaciones en línea, informes corporativos) y tenga en cuenta las implicaciones relevantes.

¿Cómo se presenta la afirmación respecto de otra información?

- Asegúrese de que su afirmación se coloque en contexto cuando se compare con otro texto, imágenes o material que esté utilizando junto con la afirmación.

PARTE 4



GESTIONE SUS AFIRMACIONES

CONSULTE A LAS PARTES INTERESADAS SOBRE LA PRESENTACIÓN DE AFIRMACIONES

VERIFIQUE SU AFIRMACIÓN CON DATOS E INFORMACIÓN DE RESPALDO

CONTROLE EL USO DE LAS AFIRMACIONES POR PARTE DE LOS CLIENTES

REVISE SUS AFIRMACIONES PERIÓDICAMENTE

PARTE 4:

Ejemplos y estudios de casos

Para ilustrar los pasos de la parte 3, la parte 4 contiene una selección de ejemplos de afirmaciones sobre compromiso, acción o desempeño. También contiene una exposición más completa sobre cómo aplicar los pasos en situaciones particulares, incluidas afirmaciones sobre productos certificados y afirmaciones

colectivas. Quienes formulan afirmaciones deben combinar los conocimientos de estos ejemplos con los criterios de información mínimos detallados en la sección 2. Estos son ejemplos de buenas afirmaciones y no deben citarse textualmente; las afirmaciones que cada uno haga dependerán de contextos específicos.

4.1 Ejemplos ilustrativos

AFIRMACIÓN SOBRE COMPROMISO | ALCANCE - TIPO DE TRABAJADOR

Situación: Una marca global y empresa fabricante, que trabaja en diversos sectores, se ha comprometido a pagar un salario vital a los trabajadores de primer nivel o a aquellos que trabajan en sus operaciones directas de fabricación y abastecimiento.



Nos comprometemos a ofrecer salarios vitales a los trabajadores de nuestras cadenas de suministro para el 2030.



Nos comprometemos a ofrecer salarios vitales a los trabajadores que participan en la fabricación directa o en el suministro directo de bienes y servicios a nuestra empresa a nivel mundial para el 2030.

AFIRMACIÓN SOBRE DESEMPEÑO | GENERAL

Situación: Un sistema global de sostenibilidad con criterios de salario vital en sus normas lleva a cabo un estudio de campo en Colombia que muestra que los salarios de los trabajadores bananeros han aumentado en un promedio del 25% en los últimos tres años para las fincas certificadas (frente a las no certificadas). Un convenio colectivo recientemente negociado para los trabajadores del sector bananero colombiano el año pasado también aumentó el salario base.



Nuestras normas dieron como resultado un aumento salarial del 25% para los trabajadores bananeros en Colombia durante los últimos tres años.



El cumplimiento de nuestra norma contribuyó a aumentos salariales para los trabajadores bananeros certificados en Colombia en aproximadamente un 25% en los últimos tres años.

AFIRMACIÓN SOBRE ACCIÓN | OBJETO DE AFIRMACIÓN

Situación: Una empresa global está certificada como empleador con salario vital por una iniciativa nacional de salario vital en Australia, lo que significa que paga a sus empleados locales el nivel de salario vital nacional. Tenga en cuenta que los empleados no son lo mismo que los trabajadores.



Estamos orgullosos de pagarles a nuestros trabajadores un salario vital.



Estamos orgullosos de pagar a todos nuestros empleados en Australia al menos el salario vital local.

AFIRMACIÓN SOBRE COMPROMISO | ALCANCE DE LA AFIRMACIÓN – PRODUCTO/REGIÓN

Situación: Un gran minorista a nivel nacional se ha comprometido a mejorar los salarios vitales en el sector del té, ya que el té es una de sus principales categorías. Está tomando numerosas medidas importantes para avanzar en este sentido, incluida la evaluación de los salarios de los trabajadores existentes en regiones clave de abastecimiento. Está invirtiendo en comunicaciones dentro de las tiendas sobre su trabajo en materia de salarios vitales.



Estamos avanzando en materia de salarios vitales para los trabajadores más vulnerables de nuestra cadena de suministro de alimentos (junto a la imagen de una plantación de té).



Estamos comprometidos a llegar a pagar salarios vitales a los trabajadores del sector del té en las regiones de las que nos abastecemos.

AFIRMACIÓN SOBRE COMPROMISO | CUANDO EL SISTEMA DE SOSTENIBILIDAD FORMULA AFIRMACIONES

Situación: Un programa de sostenibilidad de rápido crecimiento que certifica productos agroalimentarios ha lanzado una nueva estrategia, que incluye un enfoque en salarios vitales y plantea algunas acciones de alto nivel que está planeando. Publica su informe anual al año siguiente con una sección sobre “Nuestro impacto”.



Hemos logrado avances rápidos en el empoderamiento de los trabajadores y la mejora de sus salarios centrándonos en los salarios vitales.



Hemos hecho del salario vital un punto central de nuestro trabajo en el empoderamiento de los trabajadores e implementaremos diversas acciones para lograrlo, en línea con nuestra nueva estrategia.

ACCIÓN/AFIRMACIÓN DE DESEMPEÑO | CUANDO EL GOBIERNO FORMULA AFIRMACIONES

Situación: Un importante país productor de piña de América del Sur ha actualizado su nivel de salario mínimo para todos los trabajadores de acuerdo con una estimación de salario vital generada hace cinco años. Este fue el resultado de una larga campaña de los sindicatos locales. El gobierno ahora está interesado en promover su trabajo y sector, y expandir las exportaciones a países importadores clave.



Estamos orgullosos de decir que todos los trabajadores de la piña en El Dorado ganan un salario vital.



Estamos orgullosos de que los niveles de salario mínimo en El Dorado estén ahora al nivel de las últimas estimaciones de salario vital para nuestro país*. Trabajamos con los sindicatos y ahora estamos más cerca de lograr salarios vitales para todos los trabajadores.
*Enlace a la última estimación creíble disponible públicamente

AFIRMACIÓN SOBRE DESEMPEÑO | AFIRMACIÓN EN EL PRODUCTO

Situación: Una marca de belleza líder ha trabajado con sus socios para garantizar que los trabajadores de su cadena de suministro de esencia de rosas ganen más. La marca ha trabajado con proveedores durante cinco años para garantizar que los trabajadores de las rosas reciban un salario vital según las estimaciones actuales. Está lanzando una nueva categoría de productos que utiliza esencia de rosas procedente de estas plantaciones.



Bienvenido al primer lápiz labial del mundo que paga salarios vitales.



Este lápiz labial utiliza esencia de rosas de plantaciones del país X donde los trabajadores ganan un salario vital.

AFIRMACIÓN SOBRE ACCIÓN | CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Situación: Como parte de un compromiso de colaboración para actuar sobre los salarios vitales, cinco grandes minoristas han realizado contribuciones financieras voluntarias a cinco importantes productores de aguacate que tenían importantes brechas en los salarios vitales. El aporte era voluntario y ha ido directamente a los dueños de las fincas aguacateras para que se aumenten los salarios de los trabajadores que emplean. Cada uno de los minoristas ha hecho una afirmación sobre esta acción.



Hemos cerrado las brechas de salarios vitales en nuestras principales cadenas de suministro de aguacate, garantizando que los trabajadores del aguacate ahora reciban un salario vital.



Hemos contribuido con X millones de dólares para cerrar las brechas de salario vital en las cinco principales plantaciones de aguacate de las que nos abastecemos.

AFIRMACIÓN SOBRE ACCIÓN | ALCANCE DE LAS ACCIONES POR SALARIO JUSTO

Situación: Una empresa líder en alimentos de consumo con un compromiso global por un salario vital habla del alcance de sus acciones en materia de salario vital en su informe anual de sostenibilidad. Sus acciones tienen como objetivo principal evaluar los niveles salariales actuales de los trabajadores y las brechas en los salarios vitales en las principales categorías de productos y las principales explotaciones agrícolas proveedoras. Las estimaciones internas sugieren que estos esfuerzos han llegado a alrededor de 10.000 trabajadores, pero la empresa no cuenta con una trazabilidad que respalde esto.



Hemos ampliado el alcance de nuestras acciones por un salario vital para llegar a 10.000 trabajadores en el último año.



Hemos ampliado el alcance de nuestra acción por un salario vital para calcular las brechas de salario vital en las principales plantaciones de las que nos abastecemos en nuestras cinco categorías principales de productos.

4.2 En el foco: Productos certificados y afirmaciones de salario vital

Introducción

Los productos certificados son aquellos que han sido verificados según una determinada norma o código y, a menudo, llevan una etiqueta que lo indica. La certificación sirve como diferenciador para los consumidores, quienes pueden decidir la compra de estos productos porque apoyan lo que representa la certificación. Las afirmaciones son una parte esencial de este proceso, y tanto los esquemas de sostenibilidad que cuentan

con programas de certificación, como los minoristas y marcas que se proveen de productos certificados realizan una gran variedad de afirmaciones. A medida que aumenta la conciencia de los consumidores sobre las cuestiones sociales y el bienestar de los trabajadores, es probable que aumente el deseo de hacer afirmaciones relacionadas con salarios vitales asociados a productos certificados.

Aplicación de la tipología de afirmaciones de salario vital

Tabla 3: Aplicación de la tipología de afirmaciones de salario vital

TIPO	AFIRMACIÓN SOBRE COMPROMISOS	AFIRMACIÓN SOBRE ACCIONES	AFIRMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO
Afirmaciones sobre productos certificados (por esquema)	Estamos comprometidos a la mejora continua de los salarios de los trabajadores que producen el té certificado "x" que usted compra.	Los salarios vitales son un requisito de nuestra norma. Al comprar productos con certificación 'x', usted está apoyando a los productores que están mejorando los salarios de los trabajadores para hacerlos más justos.	Desde la inclusión de criterios de salario vital en nuestras normas, el salario promedio de un trabajador de flores en Zerbera ha aumentado en un 20% como resultado de los esfuerzos de los sindicatos, empleadores y socios comerciales para cerrar las brechas de salario vital.
Afirmaciones sobre productos certificados (por minorista, fabricante, marca)	Como parte de nuestro compromiso de salario vital, para el 2025 el 100% de nuestras flores estarán certificadas según la norma "x", que promueve salarios vitales para los trabajadores.	Las flores de nuestros proveedores cuentan con la certificación "x" como parte de nuestro compromiso de mejorar los salarios vitales de los trabajadores de las flores.	Las flores que nos provee Zerbera cuentan con la certificación "x", donde la brecha de salario vital se ha reducido en un 45% en los últimos tres años como resultado de esfuerzos colectivos.

Cómo hacer afirmaciones sobre salarios vitales: análisis paso a paso para productos certificados

PARTE 1



IDENTIFIQUE EL PROPÓSITO Y TIPO DE AFIRMACIÓN

En el contexto de los productos certificados, evaluar la necesidad de hacer afirmaciones sobre salarios vitales es un primer paso importante. Esto se debe a que establecer el vínculo entre un determinado producto y los salarios de los trabajadores que han ayudado a producirlo es extremadamente difícil, lo que requiere trazabilidad de extremo a extremo y datos asociados para rastrear y vincular los resultados salariales a lo largo de esa cadena. Por lo tanto, restringir el alcance de las afirmaciones de salario vital a acciones tomadas a nivel de esquema o empresa puede ser más inteligente que tratar de establecer un vínculo entre las acciones de salario vital y los productos certificados.

Si quienes hacen las afirmaciones (esquemas o empresas) desean establecer el vínculo con los productos, identificar el tipo de afirmación que se hace es de vital importancia. El abastecimiento de productos certificados es en sí mismo un tipo de acción sobre

la que una empresa podría hacer afirmaciones. Las afirmaciones sobre compromisos podrían incluir una empresa que se comprometa con proveedores 100% certificados en toda su gama o para un producto en particular, o un esquema de certificación que establezca objetivos de salario vital para un producto o materia prima en particular. Sin embargo, como se señaló anteriormente, las afirmaciones sobre el desempeño relacionadas con productos certificados deben hacerse con cautela y se debe evitar hacer o sugerir vínculos directos entre el precio de venta del producto con aumentos salariales de los trabajadores. Un enfoque más creíble es que las afirmaciones sobre el desempeño se centren en las contribuciones a los aumentos salariales o reducciones en las brechas de salario vital para los trabajadores de la región de donde se obtiene el producto, ya que esto evita la necesidad de rastrear el producto hasta la explotación/fábrica para conseguir evidencia de los precisos niveles salariales de sus trabajadores.



ACLARE EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA AFIRMACIÓN

Quienes formulan afirmaciones deben considerar y comunicar cuidadosamente el alcance de las afirmaciones sobre productos específicos vinculados a salarios vitales o al progreso realizado. Las afirmaciones deben especificar la región de donde proviene el producto, vinculándola con los datos salariales recopilados por el esquema o la empresa. El nivel al que se realiza el seguimiento y la verificación de la recopilación de datos salariales debe ser el nivel al que se realizan las afirmaciones. Es importante tener

claro a qué categoría o tipo de trabajo se aplican las afirmaciones de salario vital, ya que existen numerosos niveles y categorías de trabajadores que pueden participar en la producción de un producto. Por ejemplo, una afirmación de salario vital sobre bananas certificadas debe dejar claro que la afirmación se refiere a los trabajadores que cultivan las bananas, y no a quienes trabajan en su transporte, empaque o almacenamiento en los supermercados.



CONTEXTUALICE ADECUADAMENTE SU AFIRMACIÓN

Es importante diferenciar entre las afirmaciones de salario vital hechas sobre productos certificados y las afirmaciones presentes sobre los propios productos certificados. Las afirmaciones sobre los productos están estrictamente reguladas en la mayoría de los países y las leyes se endurecen en torno a las afirmaciones dirigidas al consumidor para contrarrestar el lavado de imagen verde. El espacio limitado disponible en los paquetes de productos puede significar que sea difícil comunicar afirmaciones con muchos matices y con evidencia de respaldo. Los esquemas y las empresas deben realizar afirmaciones sobre productos relacionadas con los salarios de los trabajadores con extrema precaución, considerando todos los aspectos de esta guía y los requisitos legales pertinentes. Una alternativa más creíble podría ser compartir afirmaciones a través de materiales

promocionales sobre los productos, como a través de sitios web u otros canales de comunicación, por ejemplo, a través de un código QR en el producto donde los consumidores pueden acceder para leer más sobre el tema. Como los productos certificados a veces tienen un precio más alto que las alternativas no certificadas, las afirmaciones que vinculan el producto y los salarios de los trabajadores pueden llevar a los consumidores a preguntarse si el precio adicional que están pagando está directamente relacionado con el aumento de los salarios de los trabajadores. Los esquemas y las empresas deben pensar en abordar este aspecto explicando el vínculo entre la elección consciente de comprar un producto certificado y contribuir a salarios más altos para los trabajadores que lo produjeron.



GESTIONE SUS AFIRMACIONES

Las afirmaciones de salario vital sobre productos certificados deben ser verificadas y controladas principalmente por el propietario del esquema responsable de la certificación. El propietario del esquema debe contar con pautas estrictas sobre el contenido de las afirmaciones y cómo se aprueban, y para garantizar que sus clientes y socios comerciales (ubicados a lo largo de la cadena de suministros) cumplan con dichas reglas. Las afirmaciones engañosas de las empresas sobre productos certificados afectan la credibilidad de la empresa y

del esquema. Los esquemas deben comunicar claramente qué nivel de verificación se lleva a cabo en relación con el producto y asegurarse de que las afirmaciones del producto se limiten a ese alcance. Por ejemplo, un esquema que tiene un requisito de salario vital en sus normas debe comunicar claramente lo que exige la norma (pago de un salario vital o progreso hacia un salario vital) y lo que se verifica (pago de un salario específico o mejora salarial continua) en el contexto de cualquier afirmación sobre salario vital que haga.

4.3 En el foco: Afirmaciones colectivas sobre salarios vitales

Introducción

Cada vez se reconoce más la necesidad de una acción colectiva para impulsar un cambio sistémico a escala para los trabajadores. Con el consiguiente crecimiento de las acciones colectivas por parte de grupos de múltiples partes interesadas, se necesitan directrices para quienes quieran comunicar y hacer afirmaciones sobre sus compromisos, acciones y resultados de desempeño.

Aplicación de la tipología de afirmaciones de salario vital

Una afirmación colectiva es una afirmación hecha por un grupo de organizaciones o una coalición sobre sus compromisos, acciones o desempeño colectivo. Una organización también puede hacer una afirmación individual sobre su contribución a un esfuerzo colectivo.

Tabla 4: Ejemplo de afirmaciones colectivas sobre salarios vitales

TIPO	AFIRMACIÓN SOBRE COMPROMISOS	AFIRMACIÓN SOBRE ACCIONES	AFIRMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO
Entidad individual como parte de un colectivo.	Somos parte de una coalición que tiene como objetivo reducir la brecha de salario vital para el 100% de los trabajadores agrícolas en nuestras cadenas colectivas de suministro de bananas para 2030.	Hemos aportado X € de una inversión total de Y € para crear conciencia entre 2022 y 2025 sobre las estrategias de mejora salarial en cinco de los principales países exportadores de naranjas.	La inversión de X€ de nuestra empresa ha contribuido a aumentar el número de trabajadores agrícolas de aguacate en las cadenas de suministro colectivas de nuestra coalición que ganan un salario vital en un 10% en 2023.
Colectivo: afirmación en nombre de un colectivo, p. ej. un grupo minorista nacional	Como coalición de minoristas europeos, nuestro objetivo es cerrar la brecha de salario vital para todos los trabajadores agrícolas en nuestras cadenas de suministro de jugos para el 2027.	Como coalición de minoristas canadienses, hemos invertido colectivamente X€ en 2023 como parte de una iniciativa de varios años de duración para ayudar a que todos los trabajadores agrícolas de nuestras cadenas de suministro de algodón reciban un salario vital para el 2025.	Como coalición de minoristas indios, nuestros esfuerzos han ayudado a aumentar los salarios en un promedio del 15% interanual entre 2020 y 2023 para 100.000 trabajadores agrícolas en nuestras cadenas de suministro de té.

Cómo hacer afirmaciones de salario vital: análisis paso a paso para afirmaciones colectivas

PARTE 1



IDENTIFIQUE EL PROPÓSITO Y TIPO DE AFIRMACIÓN

Las afirmaciones colectivas sobre el desempeño pueden ser una forma efectiva de comunicar el impacto a escala, sin necesidad de especificar las contribuciones individuales. Sin embargo, cuando se intenta presentar una afirmación colectiva, el primer paso es comprender si es apropiado realizar tal afirmación. ¿Son significativos los esfuerzos colectivos y tienen el potencial de hacer una contribución significativa al salario vital que se describe como resultado? ¿Existe evidencia que respalde la afirmación colectiva que se desea hacer?

Si desea que se reconozca su contribución individual dentro de un grupo, puede combinar una afirmación sobre una acción individual con una acción colectiva o afirmación sobre el desempeño.

Si desea cuantificar su contribución individual dentro de un colectivo para que cuente en favor de sus objetivos individuales, el colectivo necesitará alguna forma de distribuir los resultados del desempeño. Las afirmaciones de atribución (es decir, “soy responsable de esto”) no funcionan bien en un escenario de esfuerzo colectivo. La alternativa podría ser hacer una afirmación sobre una contribución proporcional, acordando cómo repartir los resultados entre todos los contribuyentes. Los pasos básicos para repartir las afirmaciones colectivas se analizan desde la perspectiva de los enfoques jurisdiccionales y de paisaje en el documento conjunto de posición de ISEAL sobre [‘Afirmaciones efectivas de las empresas sobre las contribuciones a los resultados del desempeño del paisaje’](#).



ACLARE EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA AFIRMACIÓN

Es importante ser transparente sobre el alcance y el tema de la afirmación. El alcance y el tema deben referirse a la coalición o al esfuerzo colectivo, no solo a una entidad individual, pero el lenguaje no debe exagerar su alcance. Por ejemplo, si una afirmación se refiere a los trabajadores que producen un

producto en particular, ¿se aplica a todos los trabajadores en las cadenas de suministro de todas las empresas de la coalición (incluidos los proveedores directos e indirectos), o solo a los trabajadores en las operaciones directas de la cadena de suministro de dichas empresas?



CONTEXTUALICE ADECUADAMENTE SU AFIRMACIÓN

Es clave tener en cuenta a la audiencia de la afirmación, para proporcionar información adecuada y utilizar un lenguaje que se entienda claramente. Dónde se ubica una afirmación y cómo se la pone en relación con otra información es igualmente importante. Una afirmación colectiva ubicada, por ejemplo,

en las tiendas de un minorista en particular o en los productos de una marca específica tiene un riesgo mucho mayor de parecer engañosa que la misma afirmación presentada en el sitio web de la coalición.



GESTIONE SUS AFIRMACIONES

Las afirmaciones colectivas deben realizarse cuando todas las organizaciones implicadas están de acuerdo. Es importante tener en cuenta el tiempo y los recursos necesarios para este paso. Quien convoque al colectivo necesita establecer procesos para verificar y controlar las afirmaciones colectivas. Esto puede ser todavía más complejo si las contribuciones

de diferentes organizaciones varían dentro del colectivo, o si empiezan sus contribuciones en momentos diferentes. El colectivo debe establecer desde el principio cómo gestionará las afirmaciones para establecer expectativas claras para los miembros de la coalición y para una planificación y presupuesto adecuados.

Glosario de términos

TÉRMINO	DEFINICIÓN	FUENTE
Salario vital (salario digno)	La remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para permitirle un nivel de vida decente al trabajador y a su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para imprevistos.	Global Living Wage Coalition
Estimación de salario vital	Una estimación de salario vital es un valor en unidades de moneda local equivalente a la "remuneración recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar particular, suficiente para permitirle un nivel de vida decente al trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para imprevistos".	Global Living Wage Coalition, 2016, citado en Anker y Anker, 2017.
Brecha de salario vital	Una brecha de salario vital es qué tan lejos están los trabajadores de ganar un salario vital. Esto significa comparar un punto de referencia de salario vital (estimación) con la remuneración actual comparable en un lugar de producción en particular. Identificar la brecha del salario vital es un punto de partida para trabajar para cerrarla.	IDH
Evaluación	Revisión del cumplimiento o desempeño de un producto, proceso, sistema, persona o entidad con respecto a requisitos específicos.	ISEAL
Aseguramiento	Demostración de que se cumplen los requisitos específicos relacionados con un producto, proceso, sistema, persona o entidad.	ISEAL
Auditoría	Un componente de una evaluación. Un proceso sistemático y documentado para obtener registros, declaraciones de hechos u otra información relevante y evaluarlos objetivamente para determinar en qué medida se cumplen los requisitos especificados.	ISEAL adaptado de ISO 17000
Afirmación	Comunicaciones promocionales sobre los atributos de sostenibilidad de un producto, proceso, servicio u organización. Esto incluye comunicaciones sobre el estado de aseguramiento de un cliente y/o la asociación del cliente con el esquema. Nota: Estas comunicaciones pueden ser de empresa a empresa o de empresa a consumidor y pueden ser realizadas por el propietario del esquema o por sus clientes. Las afirmaciones se pueden realizar a través de una variedad de medios, incluidos textos, logotipos, etiquetas, marcas de confianza, etc.	ISEAL
Sistema de afirmaciones	Un enfoque sistemático para gestionar el uso de afirmaciones por parte de los clientes y otras partes interesadas, en el que se aplica un conjunto de reglas y procedimientos de manera coherente.	ISEAL
Afirmaciones basadas en problemas	Las afirmaciones basadas en problemas son un subtipo de las afirmaciones de sostenibilidad cuyo contenido se refiere específicamente a un problema de sostenibilidad primario o un tema de interés.	ISEAL

Afirmaciones sobre compromisos	Afirmaciones sobre compromisos para avanzar o para conseguir salarios vitales o mejoras salariales	ISEAL
Afirmaciones sobre acciones	Afirmaciones sobre acciones específicas tomadas para avanzar o conseguir salarios vitales o mejoras salariales	ISEAL
Afirmaciones sobre el desempeño	Afirmaciones sobre cambios realizados o avances hacia el logro de salarios vitales o mejoras salariales	ISEAL
Impactos	Cambios a largo plazo y de alto nivel resultantes del esquema. Los impactos previstos son los cambios a largo plazo y de alto nivel que el propietario del plan espera que se produzcan.	ISEAL
Resultados	Resultados o cambios a corto y mediano plazo resultantes de los productos de un esquema o parte de un esquema.	ISEAL
Productos	Los resultados directos de un esquema	ISEAL
Esquema	<p>El conjunto colectivo de decisiones y actividades llevadas a cabo por una organización o grupo de organizaciones para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • establecer normas o herramientas similares centradas en uno o más temas de sostenibilidad • medir, monitorear o verificar el desempeño o el progreso con respecto a estas herramientas • permitir afirmaciones <p>Nota: Un esquema también puede emprender actividades adicionales que contribuyan a sus productos e impactos de sostenibilidad, como el desarrollo de capacidades o el trabajo de promoción.</p> <p>Consulte los recursos de ISEAL sobre sistemas de sostenibilidad si desea más información.</p>	ISEAL
Propietario de un esquema	<p>Organización legalmente constituida que es responsable de las normas o requisitos de desempeño y responsable de la eficacia de los sistemas de aseguramiento y gestión de afirmaciones. El propietario del esquema determina los objetivos y el alcance del mismo, así como las reglas sobre su funcionamiento.</p> <p>Nota: El propietario del esquema puede ser el propietario de las normas, el proveedor de aseguramiento, una autoridad gubernamental, una asociación comercial, un grupo de proveedores de aseguramiento u otro organismo.</p>	ISEAL
Norma	<p>Un documento que proporciona, para el uso común y repetido, reglas, pautas o características para productos o servicios, o procesos y métodos de producción relacionados, cuyo cumplimiento no es obligatorio.</p> <p>Nota: También puede incluir o tratarse exclusivamente de requisitos relacionados con terminología, símbolos, embalaje, marcado o etiquetado que se aplican a un producto, servicio, proceso o método de producción.</p>	ISEAL
Teoría del cambio	Una herramienta de planificación y gestión que define todos los componentes necesarios para lograr un objetivo o impacto definido a largo plazo. Este conjunto de componentes básicos conectados, formado por productos y resultados esperados a corto y mediano plazo, a menudo se representa gráficamente como una vía causal que mapea los pasos y vínculos esperados en el proceso de cambio. Una teoría del cambio también identifica supuestos subyacentes a la lógica y los pasos en la ruta causal.	ISEAL
Trazabilidad	La capacidad de rastrear algo a medida que avanza a través de un proceso. La integridad de la información sobre cada paso de una cadena de proceso permite verificar la información relacionada con el origen del material.	ISEAL
Verificación	Confirmación, mediante la presentación de evidencia objetiva, de que se han cumplido los requisitos especificados.	ISEAL adaptado de ISO 9000

ISEAL

The Green House
244-254 Cambridge Heath Road
London E2 9DA

+44 (0)20 3246 0066
info@isealalliance.org
www.iseal.org
Registered Charity 1199607

