

DOCUMENTO GUIA UTZ

SALARIO DIGNO

(Versión 1.0, agosto 2016)

Guía para la implementación de los requerimientos relacionados al salario digno del Código de Conducta General UTZ para la certificación individual y multi-sitio (version 1.1).

Este documento guía es parte de una serie de documentos diseñados para brindar asistencia en la implementación de temas específicos dentro del Código de Conducta General UTZ. Este documento está diseñado para que lo usen los administradores de fincas y los asistentes técnicos.



Todos los trabajadores reciben al menos el salario mínimo legal.

**Mismo trabajo
=
Mismo pago**



Progreso hacia un salario digno mediante el Plan de Mejora Salarial.

Libertad de asociación, derecho a la organización y a la negociación colectiva. Se respetan los Acuerdos de Negociación Colectiva.





CUADRO 1

¿Qué es “vivienda digna”?

La vivienda digna es uno de los principales elementos de una vida decente. Por lo tanto, tanto el valor como la calidad de la vivienda se deben tener en cuenta al evaluar la remuneración total. En el programa UTZ, a los trabajadores que viven en el sitio de trabajo se les debería proporcionar lugares de alojamiento limpios y seguros.

La definición de vivienda digna de UTZ (I.C.108) comprende:

- Higiene y saneamiento adecuados, incluyendo agua apta para consumo, inodoros, áreas limpias para cocinar y comer y ventilación,
- Protección contra las condiciones climáticas como el frío, la humedad, el calor, la lluvia y el viento
- Almacenamiento seguro de los artículos personales, incluyendo viviendas que se puedan cerrar con llave
- Acceso a la electricidad cuando sea posible
- Viviendas separadas para las familias o para los varones y las mujeres donde se brinde alojamiento para trabajadores individuales.

UTZ Y EL SALARIO DIGNO

El salario digno es la remuneración recibida por un trabajador, en una semana ordinaria de trabajo, en un lugar determinado, que es suficiente para costear un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Entre los elementos de un nivel de vida decente están la alimentación, agua, vivienda, educación, salud, transporte, vestido y otras necesidades básicas, incluyendo un ahorro para eventos inesperados.

El **Código de Conducta General UTZ para la certificación individual y multi-sitio** incluye criterios sobre el salario digno (I.C.83). Exige que los empleadores tomen acciones para mejorar los salarios de los trabajadores en congruencia con los niveles locales de salario digno. Esto incluye:

- Comparar la remuneración del trabajador, incluyendo salarios en efectivo y en especie con los estimados de salario digno proporcionados por UTZ en la Lista de Referencia (Ver Anexo 3).
- Donde los salarios estén debajo del salario digno, se deben tomar acciones para incrementar los salarios hasta alcanzar con el tiempo los niveles del salario digno.
- Si no existe un proceso de negociación salarial, éste se debe introducir y desarrollar un plan de mejora de salarios con metas anuales.

El **propósito de este documento** es:

- Explicar el enfoque de UTZ sobre salario digno
- Ayudarlo a evaluar los niveles salariales en comparación con los niveles de salario legal y digno.
- Tomar acciones para mejorar los salarios hasta alcanzar los niveles de salario digno

CUADRO 2: Que dice el Código (Versión 1.1)

Salarios y contratos

I.C.83	<p>Si existe un acuerdo de negociación colectiva establecido, los trabajadores reciben al menos el salario y/o los beneficios en especie acordados.</p> <p>Si no hay un acuerdo de negociación colectiva establecido, la remuneración total (salarios más los beneficios en especie) se evalúa teniendo como base el Salario Digno. Si la remuneración está por debajo del Salario Digno, se toman acciones para su aumento encaminado hacia el Salario Digno, en un plazo razonable de tiempo.</p> <p>En todo momento los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo aplicable.</p>	<p>Esto aplica igualmente a los trabajadores a los que se les paga por unidad o resultado (ej. por volumen de producto manipulado).</p> <p>El Salario Digno es la remuneración recibida por un trabajador, en una semana ordinaria de trabajo, en un lugar determinado, que es suficiente para costear un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Entre los elementos de un nivel de vida decente están la alimentación, agua, vivienda, educación, salud, transporte, vestido y otras necesidades básicas, incluyendo un ahorro para eventos inesperados. El salario Digno es definido por país y/o región, y se encuentra en la Lista de Referencia de Salarios Dignos.</p> <p>Las acciones a tomar si no se ha alcanzado el Salario Digno, deben ser el resultado de una consulta con los representantes de los trabajadores y/o con las organizaciones de trabajadores. Estas acciones garantizan que los salarios aumenten gradualmente.</p> <p>El salario mínimo aplicable, es el salario mínimo más alto entre el salario mínimo nacional y el salario mínimo regional.</p>
--------	---	---

¿Por qué UTZ exige acción sobre el salario digno?

Los trabajadores agrícolas se encuentran entre los trabajadores que reciben pagos más bajos con salarios promedio más bajos que los de las áreas urbanas¹. El noventa por ciento de los países han establecido un salario mínimo legal, pero muchos trabajadores aún reciben un pago menor a éste². En muchos casos, los salarios mínimos son demasiado bajos y no proveen un nivel de vida decente para los trabajadores y sus familias. UTZ tiene como objetivo fomentar mejoras en los salarios de los trabajadores hacia un salario digno para todos los trabajadores agrícolas.

Para mejorar los salarios de los trabajadores, UTZ también está trabajando con otros cinco estándares de sostenibilidad y la Alianza ISEAL para desarrollar un enfoque común para medir e implementar el salario digno³.

CUADRO 3

Cálculos del salario digno

Para ayudar a los productores a mejorar los salarios de los trabajadores, UTZ está brindando orientación sobre cuál debe ser el salario digno en cada región. Para realizar estos cálculos, estamos usando un método establecido conocido como la metodología Anker, que es también usada por organizaciones como Fair Trade International (Comercio Justo), Rainforest Alliance, Sustainable Agriculture Network, Social Accountability International, Good Weave and Forest Stewardship Council.

El salario digno se calcula con base en el costo de vida estimado en un lugar determinado. La metodología requiere de documentación detallada y análisis para garantizar que el estimado sea sólido y creíble. Se toma en cuenta el precio de una dieta nutritiva de bajo costo así como los costos de vivienda básica pero digna, educación, salud y transporte para garantizar que los trabajadores reciban el pago suficiente para satisfacer esas necesidades.

El establecimiento de los niveles de salario digno implica la asesoría y participación de las partes interesadas incluyendo sindicatos y organizaciones de trabajadores. La meta es obtener un estimado de salario digno creíble que las partes interesadas consideren legítimo.

La evaluación de los niveles de salario realizada por los organismos de certificación debe tomar en cuenta no sólo los pagos brutos en efectivo, sino también las deducciones, el pago de horas extras, bonos y beneficios en especie.

UTZ está desarrollando una base de datos mundial de estimaciones de salarios dignos. Las estimaciones recién calculadas se introducirán progresivamente. Todos los países donde UTZ opera serán considerados. La lista actual de estimaciones de Salario Digno se puede encontrar en el Anexo 3.

¹ Informe OIT 2008, Empleo Rural para la Reducción de la Pobreza

³ Para más información:

https://utzcertified.org/images/stories/site/pdf/downloads/joint_statement_on_living_wage_20131124.pdf

¿QUE TENER EN CUENTA?

ESTABLECER UN SISTEMA PARA MEDIR Y MEJORAR LOS SALARIOS



Para evaluar si usted cumple con los requisitos de Salario Digno establecidos por UTZ, usted puede llevar a cabo las siguientes verificaciones:



CUADRO 4

RECUERDE QUE

Los salarios en efectivo en todas las fincas certificadas UTZ se deben incrementar cada año para reflejar la tasa nacional de inflación. Esto asegura que los niveles salariales reales se mantienen*.

* Para conocer la tasa de inflación anual en su país, usted puede visitar por ejemplo la página web del Banco Mundial: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.K>

Paso 1: Evaluar los niveles salariales

Revisar los salarios actuales de los trabajadores enfocándose en los trabajadores que reciben menos pago (incluyendo trabajadores temporales).

Verificar si los salarios cumplen con el salario mínimo legal, la negociación colectiva y el estimado de salario digno en la Lista de Referencia de Salario Digno.

a) Salario mínimo legal:

Los salarios en efectivo que se pagan a todos los trabajadores deben ser iguales o mayores al salario mínimo establecido por los gobiernos. Para los trabajadores que reciben pago a destajo, estimar cuánto puede producir un trabajador en un día (por ejemplo, kilogramos cosechados o hectáreas fumigadas) para luego calcular el salario promedio por día y/o por mes.

b) Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA por sus siglas en inglés)

Si está establecido un CBA oficial, garantice que todos los términos del convenio sean respetados, incluyendo aquellos relativos a los niveles de salario y a la frecuencia y calidad de los beneficios en especie. Un CBA oficial es diferente a un acuerdo salarial sectorial y debe ser reconocido por los sindicatos / gremio involucrados en alcanzar dicho acuerdo.

c) Estimación del salario digno

Verifique si los salarios de los trabajadores se ajustan a los estimados de salario digno, donde dichos estimados estén disponibles⁴. Su evaluación incluye pagos en efectivo y en especie:

- **Pagos en efectivo.** Para los trabajadores que reciben pago a destajo, estime la productividad laboral promedio por día (por ejemplo, kilogramos cosechados o hectáreas fumigadas) para después calcular el salario promedio por día y/o por mes.
- **Pagos en especie.** Esto debe incluir cualquier pago en especie que la finca brinde a los trabajadores y que les ayuden a satisfacer sus necesidades básicas (por ejemplo, alimentación, vivienda, salud y educación para los niños). Ver Anexo 1.

Paso 2: Determinar si el plan de mejora salarial es necesario

Si la remuneración total de los trabajadores es inferior a la estimación del salario digno y existen procesos oficiales limitados de negociación salarial o no los hay del todo, se debe establecer un plan de mejora salarial. El convenio debe considerar A TODOS LOS TRABAJADORES, incluyendo a personas que no son miembros del sindicato y trabajadores temporales. Si a algunos trabajadores no son considerados por el Convenio de Negociación Colectiva (CBA), entonces se requerirá de un plan de mejora salarial.

Si la remuneración total de los trabajadores está por debajo del salario digno, pero existe un proceso establecido para la negociación salarial basado en una representación creíble de los trabajadores, por ejemplo un Acuerdo de Negociación Colectiva, esto puede ser suficiente para cumplir con los criterios de UTZ. Puede que no se necesite un plan de mejora salarial adicional, ver lo siguiente.

Paso 3: Establecer un plan de mejora salarial

Un plan de mejora salarial debe:

- Ser acordado en base a una consulta entre los trabajadores (o con sus representantes oficiales) y la dirección.
- Incluir aumentos anuales medibles en los salarios pagados en efectivo y/o mejoras en la calidad o cantidad de las compensaciones en especie brindadas.

EN LA PRÁCTICA: EVALUAR Y ABORDAR LOS NIVELES SALARIALES

¿Cuáles salarios de trabajadores se deben evaluar?

Identifique y evalúe los salarios de los trabajadores que reciben un salario menor, que usualmente son los trabajadores agrícolas no calificados. Los auditores también pueden requerir una evaluación de los salarios de otros trabajadores agrícolas y no agrícolas empleados en la finca.

⁴ El establecimiento de una base de datos mundial para el salario digno está en proceso. En algunos países, el estimado de salario digno aún no está finalizado. En estos casos, el monitoreo de los niveles de salario siguen siendo obligatorios, pero no lo es la evaluación respecto del estimado. Se incorporan nuevos estimados al Código de Conducta UTZ y los antiguos se actualizan regularmente. Sírvase consultar la página web de UTZ (www.utz.org) para revisar si se ha introducido un estimado para su país.



CUADRO 5

ES BUENO SABER

¿Es mi responsabilidad como productor calcular la remuneración total de los trabajadores?

Como productor, se le aconseja estimar los salarios de los trabajadores que reciben un pago menor y compararlos con los estimados de Salario Digno, si están disponibles. Una vez que se realice la auditoría, los auditores confirmarán sus cálculos y/o realizarán su propio cálculo de los niveles de remuneración para evaluar el cumplimiento. Ellos evaluarán la remuneración total basados en los registros salariales y el gasto en beneficios específicos en especie, revisando la información que usted suministre al equipo y usando su conocimiento del costo de vida en la región. Ellos también pueden comparar sus estimados del valor de los beneficios en especie con la valoración de los beneficios en especie de fincas similares en la región basados en investigaciones realizadas por UTZ y sus socios. La responsabilidad final de evaluar los niveles de remuneración y el cumplimiento con los criterios de salario digno de UTZ recae en los auditores.

Qué hacer y qué no hacer para valorar los beneficios en especie

- RESPETE las regulaciones nacionales pertinentes que rigen la calidad y valoración del beneficio en especie. Por ejemplo, si la ley nacional establece que el beneficio en especie total no representa más de un porcentaje específico de la remuneración total, esta regla se debe obedecer al evaluar la remuneración total. Vea el resumen en el Anexo 2.
- REVISE el balance entre el porcentaje de remuneración cubierta por beneficios en especie y los salarios en efectivo. En general, el valor de los beneficios en especie no deben constituir más del 30% - 40% de la remuneración total.
- NO incluya compensaciones que no contribuyan directamente a cubrir las necesidades básicas, por ejemplo actividades recreativas.
- NO incluya compensaciones o salarios que fluctúen significativamente o que sean altamente impredecibles (como los bonos variables).



CUADRO 5

¿Qué sucede si un estimado de salario digno aún no está disponible para mi región o país?

La evaluación de remuneración total y de niveles salariales aún es exigida en el primer año. Los auditores informarán a UTZ si los niveles salariales y un Acuerdo de Negociación Colectiva legal están establecidos. La evaluación completa del cumplimiento se realizará una vez que esté disponible el estimado de salario digno.

¿Es un CBA siempre una alternativa aceptable al plan de mejora salarial?

Un Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA por sus siglas en inglés) creíble y respetado es una alternativa aceptable al plan de mejora salarial porque permite a los trabajadores negociar sus salarios, lo que debe llevar a mejoras graduales en su remuneración. Sin embargo, para que un Acuerdo de Negociación Colectiva sea considerado como una alternativa válida al plan de mejora salarial, este debe:

- Ser regularmente actualizado y reconocido por los representantes de los trabajadores electos y legales
- Ser informado a los trabajadores
- Ser totalmente implementado y respetado.
- Incluir a todos los trabajadores para cumplir con los criterios de salario digno.

Si el Acuerdo de Negociación Colectiva no cumple con uno o más de estos requisitos, se debe elaborar un plan de mejora salarial.

CÓMO DOCUMENTAR LAS ACCIONES EN RELACIÓN CON EL SALARIO DIGNO

Mantenga los siguientes registros en relación con los requisitos UTZ para el salario digno (I.C.83):

- Registros actualizados de los salarios y contratos de los trabajadores
- Documentos del Acuerdo de Negociación Colectiva
- Resultados de sus comparaciones con las estimaciones y cálculos de Salario Digno utilizados para evaluar el valor de la compensación en especie (si es pertinente)

ANEXO 1 EJEMPLO DE LA TABLA DE CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN TOTAL

	PARA QUIÉN Para cada compensación especifique quién la recibe, ya sea para trabajadores permanentes o temporales y el cargo/nombre de la función/unidad.	GRATIS O PARCIALMENTE CUBIERTO Especifique si la compensación es gratuita o subsidiada. Si es subsidiada, indique el % del costo que es asumida por la administración de la finca.	CON QUÉ FRECUENCIA Con qué frecuencia se brinda el beneficio (p. ej. mensualmente, diariamente)	CUÁNTO Cuál es el valor del beneficio en cuanto a la cantidad ahorrada para cada categoría de trabajadores evaluada
ALIMENTACIÓN Comidas por día * costo de una comida	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales (cosecha)	GRATUITO GRATUITO 50% SUBSIDIO (Puede comprar comidas a precio reducido / con descuento)	1 vez/día, 26 días/mes 1 vez/día, 26 días/mes Basado en la observación el uso del beneficio varía significativamente entre los trabajadores temporales- difícil de calcular.	1 comida al día* 26 días al mes* 60 €/cent por unidad = 15.6 Euros 2 comidas al día*26 días*60€/cent a día = 31.2 Euros. 0 (No incluido debido a la variación en el uso del beneficio entre los trabajadores).
VIVIENDA	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales (cosecha)	Suministrado pero no gratuito Suministrado pero no gratuito N/A	Equivalente al monto estimado de alquiler mensual	0 0 0
TRANSPORTE # de viajes cubiertos a o desde el trabajo, costo estimado por viaje de ida si se hace con el medio de transporte más barato.	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales (Cosecha)	No suministrado (vive en el sitio de trabajo) No suministrado (vive en el sitio de trabajo) Gratuito (ida y vuelta)	0 0 2 veces/día, 26 días/mes (en promedio durante la temporada de corte)	0 0 2* 10€/c = 0.2 / día
EDUCACIÓN				
Escuela/clases para los hijos de los trabajadores en las instalaciones DE FORMA GRATUITA	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Temporales	GRATUITO GRATUITO No se proporciona a los trabajadores temporales	En promedio dos hijos por familia trabajadora se benefician de este servicio	Las escuelas disponibles en el área cobrarían una cuota escolar promedio de aproximadamente 20 euros por niño / por año. Por lo tanto, el ahorro de costos por familia es de: 20/12 (meses)* 2(niños) = 3.3 Euros. 0

Transporte gratuito a la escuela para los hijos de los trabajadores	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Temporales: Ninguno	Ninguno		0
ATENCIÓN MÉDICA				
Clínica médica/atención médica	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales	No se proporciona servicio gratuito		0
Seguro médico	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales	50% de cobertura 50% de cobertura 50% de cobertura		0
Transporte gratuito al centro médico para el trabajador o la familia	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales	GRATUITO GRATUITO No suministrado (excepto para accidentes laborales)	Promedio para todos: 1 visita al mes por el trabajador o un miembro de su familia n/a	1 euro/mes 0
GUARDERÍA DE NIÑOS	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales	50 % de descuento para todos	26 días/mes (1 niño en promedio)	Costo de atención: 1 euro / por niño al día, por ende: ahorro de 26 euros para los trabajadores permanentes / mes 1 euro/ día para temporales
Otros tipos de beneficios en especie, especifique: plan de pensión, 13vo mes, bono anual fijo, etc.-	Trabajadores permanentes (clasificación) Trabajadores permanentes (supervisores) Trabajadores temporales	13 ^{vo} mes 13vo mes ninguno	1 vez al año 1 vez al año	200 euro/12 = 16.7 300 euro/12 = 25

Valor total estimado de los beneficios en especie (estimado para un mes de trabajo – 26 días)	Trabajadores permanentes (clasificación)= 15.6 +3.3+1+26+16.7 = 62.6 Euro/mes Trabajadores permanentes (supervisores) = 31.2+3.3+1+26+25 = 86.5 Euro/ Mes Trabajadores temporales = 0.2+ 1 = 1.2 euro/día
Salario total en efectivo	Trabajadores permanentes (clasificación) = 200 euro /mes Trabajadores permanentes (supervisores) = 300 euro /mes Trabajadores temporales (Cosecha) = 10 euro/día
Remuneración total	Trabajadores permanentes (clasificación)= 260 euro/mes Trabajadores permanentes (supervisores) = 381.3/mes Trabajadores temporales (Cosecha) = 11.2 euro/día
% de la remuneración total (= salario mensual en efectivo + valoración en especie)	Trabajadores permanentes (clasificación)= 31.3% Trabajadores permanentes (supervisores)= 28.5% Trabajadores temporales = 12%
Ley específica que regula el % de los pagos en especie	La ley nacional exige que el valor de todos los beneficios en especie no excedan el 30% de la remuneración total. Por ende, la valoración del total de beneficios en especie no debería exceder este porcentaje. En este ejemplo, para los trabajadores permanentes en la actividad de clasificación, 60 euros sería el valor máximo a incluir y no 62.
Estimado de salario digno : Mensualmente: 375 euros Por día: 14 euros.	A excepción los trabajadores permanentes (supervisores), los salarios se ubican por debajo del estimado de Salario Digno.

ANEXO 2

PORCENTAJE MÁXIMO PERMITIDO PARA PRESTACIONES EN ESPECIE COMO PAGO PARCIAL DE SALARIO BASADO EN LAS LEGISLACIONES NACIONALES.

SM= Salario Mínimo

País	Max % permitido	Notas
África		
Angola	50%	No puede exceder el valor del mercado. Alimentación, vestido & alojamiento mencionados.
Botswana	40%	
Cabo Verde ^a	50%	
El Chad	38% (ver comentario)	2 horas SM para raciones diarias & 1 hora SM para las comidas. Implica 3/8 del SM para una comida & raciones para una jornada laboral de 8 horas.
Guinea Ecuatorial	50%	
Eritrea	20%	
Etiopía ^c	30%	Los salarios pagados en especie no pueden exceder el valor del mercado en el área del pago en especie y en ningún caso puede exceder el 30% de los salarios pagados en efectivo."
Guinea Bisáu	50%	
Malí	38% (ver comentario)	2.5 horas de SM para comida & 0.5 horas SM para alojamiento. Implica 3/8 de SM para una jornada laboral de 8 horas.
Mozambique	25%	
Santo Tomé y Príncipe	50%	
Senegal	38% (ver comentario)	2 horas SM para raciones diarias & 1 hora SM por comida. Implica 3/8 para una comida & raciones para un jornada laboral de 8 horas.
Sudáfrica	20% (agricultura)	10% para comida; 10% para alojamiento. Para trabajadores agrícolas.
Tanzania	68% (domesticas)	Para trabajadores domésticos
Américas		
Argentina	20%	
Brasil	70% (del SM)	
Chile ^a	50%	
Colombia	30% (de SM)	Alimentación, vestimenta y alojamiento mencionados para todos los trabajadores. Combustible, cosechas también mencionadas para los trabajadores agrícolas.
Costa Rica	33%	Alimentación, vestimenta y vivienda mencionadas
República Dominicana ^a	50%	
Ecuador ^a	25%	
Guatemala	30%	No puede ser mayor que el costo para el empleador. Alimentación mencionada.
Honduras	30%	No puede ser mayor que el costo para el empleador. La comida y vivienda mencionadas.

País	Max % permitido	Notas
México ^b	50% (domesticos)	
Nicaragua ^a	50%	
Panamá ^a	20%	
Paraguay	30%	También 60% para domésticos
Asia		
Camboya	20% (ver comentario)	Varía con la distancia de SM: 0% si el SM o menos; 20% para 1-3 de SM; 30% para 3-10 de SM, 50% para >10 de SM. No se permite la atención en salud.
Indonesia	25%	
Papua Nueva Guinea	50%	

Excepto cuando se indica 'a' 'b' o 'c', los datos se basan en información para 162 países de la base de datos de salarios mínimos de Travail de la OIT y en las leyes nacionales.

^a OIT (2003). Protección de salarios. Informe de la Sesión Nonagésima primera de la Conferencia Internacional del Trabajo.

^b OIT (1992). Salarios mínimos: Convención para la Fijación de Salarios, aplicación y supervisión. Informe III (Parte 4B) de la Septuagésima Novena Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

^c Proclamación del Trabajo de Etiopía NO. 377/2003

ANEXO 3

PUNTOS DE REFERENCIA PARA SALARIOS DIGNOS

Refiérase al Código de Conducta General para certificación individual, punto de control I.C.83 "Salarios y contratos".

Lista de Puntos de Referencia para Salarios Dignos - emitida en julio de 2015

Referencia de salarios dignos para los países donde se ha realizado un estudio de referencia, para compararlos con los salarios reales pagados.

Actualizado: 22 de julio de 2015 (se actualizará con los resultados de estudios futuros)

País	Estándar de salario digno ajustado en diciembre 2014	
República Dominicana	DOP 15,258.00	USD 348.00
Kenia	KES 19,284.00	USD 217.00
Malawi	MKW 36,173.00	USD 78.00
Sudáfrica	ZAR 3,410.00	USD 294.00
Brasil*		
Etiopía*		
Ghana*		

* Estudios actualmente en preparación / ejecución