



Criterio: Social



Cemefi

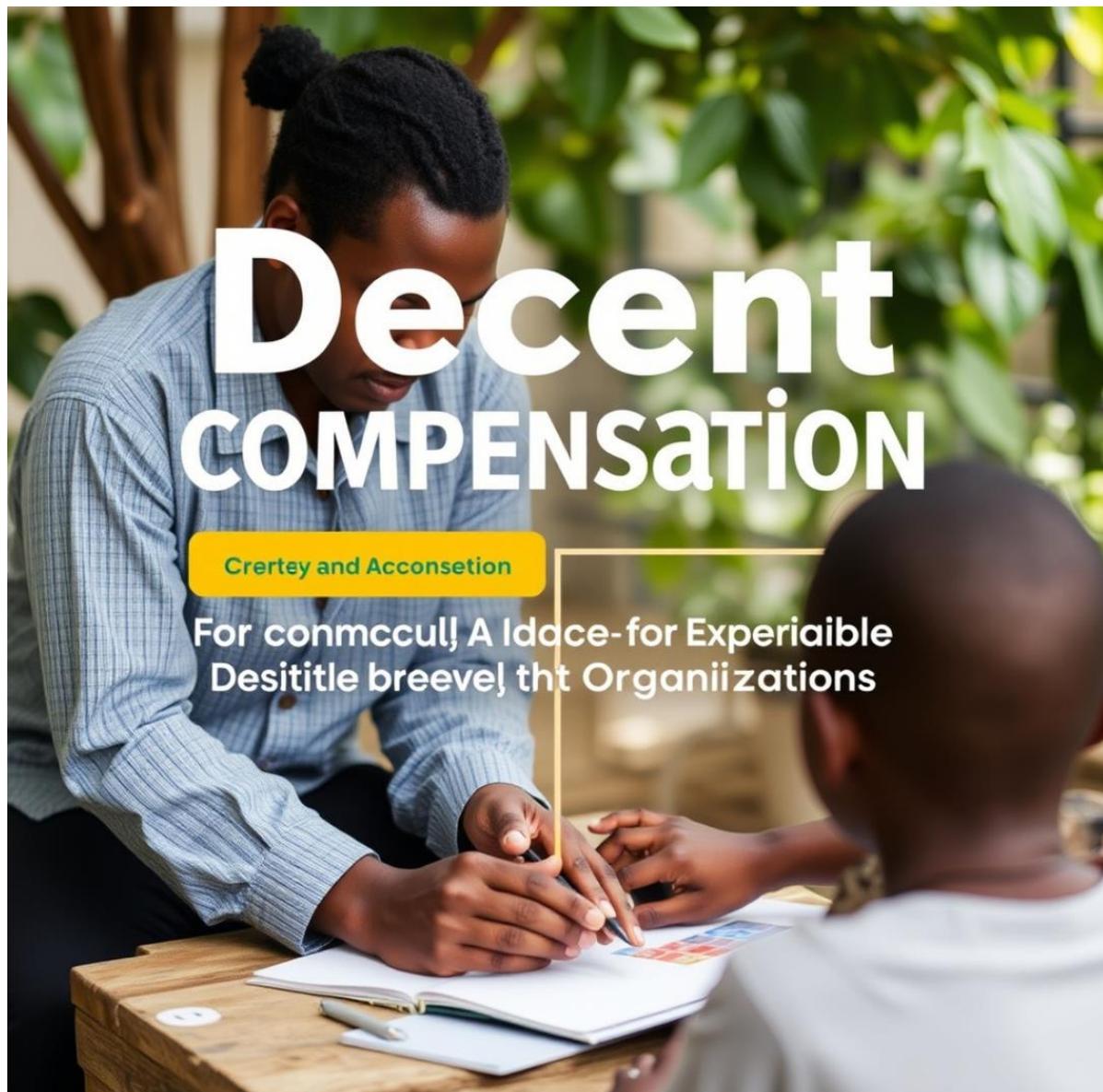


Ficha de indicador

Compensación digna

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores Relacionados con la Compensación Digna.....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la compensación digna.....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador	5
5. Factores que influyen en la compensación digna	6
6. Creación de un programa de RSE para fomentar la compensación digna.....	7
7. Beneficios empresariales de fomentar la compensación digna	8
8. Riesgos Empresariales por no fomentar la compensación digna	8
9. Herramientas para fomentar la compensación digna	9
10. Mejores prácticas en compensación digna dentro del Distintivo ESR®	10
11. Propuesta de métricas de impacto para medir la compensación digna dentro del marco del Distintivo ESR®	10
11.1. Fase 1: Inicio	10
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	11
11.3. Fase 3: Madurez	11
11.4. Desarrollo de las métricas	11
12. Conclusión.....	13



1. Introducción

La compensación digna es un concepto amplio que abarca varios aspectos esenciales de la remuneración laboral. No se limita únicamente al salario monetario, sino que también incluye beneficios sociales, condiciones laborales justas y oportunidades de desarrollo profesional y personal. Un salario justo es aquel que permite al empleado cubrir sus necesidades básicas y tener acceso a una vida digna, mientras que los beneficios sociales pueden incluir seguros médicos, planes de retiro, días de descanso y otros apoyos. Las condiciones laborales deben garantizar la seguridad y el bienestar del trabajador, promoviendo un ambiente que facilite su desarrollo integral.

La compensación digna está alineada con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente con el ODS 8, que se centra en promover el trabajo decente y el crecimiento económico. Al garantizar una compensación digna, las empresas no solo cumplen con sus responsabilidades sociales, sino que también contribuyen a la construcción de sociedades más justas y equitativas. Esto es estratégico para las organizaciones, ya que empleados bien remunerados y motivados tienden a ser más productivos, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico y social.

El marco legal y normativo internacional está compuesto por diversas convenciones y recomendaciones emitidas por la organización internacional del trabajo (OIT) y otros organismos. Estas normas establecen los estándares mínimos en materia de remuneración y condiciones de trabajo que las empresas deben cumplir para asegurar que sus políticas salariales sean justas y equitativas. Entre los documentos más relevantes se encuentran el convenio sobre salario mínimo (Nº 131) y la recomendación sobre la protección de los salarios (Nº 135), que establecen principios básicos para la determinación de salarios mínimos y la protección de los salarios de los trabajadores.

2. Indicadores Relacionados con la compensación digna

Indicadores	Ámbito	Descripción
Condiciones de Trabajo	Derechos Laborales	Establece condiciones laborales justas que permitan a los empleados desempeñarse en un ambiente digno, complementando una compensación adecuada con un entorno de respeto y seguridad.
Jornada de Trabajo y Pago de Horas Extras	Derechos Laborales	Regula el tiempo de trabajo y garantiza el pago justo por horas extras, promoviendo una compensación adecuada y el respeto a los derechos laborales.



Igualdad de Género	Derechos Laborales	Asegura una compensación equitativa entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
Evaluación de Desempeño	Derechos Laborales	Establece un sistema de evaluación que permita reconocer el esfuerzo y desempeño de los empleados, incentivando una compensación justa y motivadora.
Plan de Capacitación	Derechos Laborales	Ofrece oportunidades de capacitación que pueden mejorar el nivel de competencia de los empleados, aumentando su potencial para obtener una compensación más digna.
Cumplimiento Legal Laboral, de Salud y de Seguridad	Derechos Laborales	Garantiza el cumplimiento de leyes laborales que regulan la compensación, asegurando que se cumplan los estándares mínimos para una remuneración justa.
Derechos Humanos y Laborales de Proveedores	Desarrollo de Cadena de Valor	Extiende el compromiso de compensación digna a la cadena de suministro, promoviendo que los proveedores también ofrezcan salarios justos a sus empleados.

3. Industrias donde es relevante desarrollar la compensación digna

Industria	Importancia
Industrias Manufactureras	Asegura que los empleados reciban una remuneración justa por el trabajo realizado, contribuyendo a la motivación y a la retención del talento.
Agricultura, Cría y Explotación de Animales, Aprovechamiento Forestal	Proporciona salarios adecuados en zonas rurales, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y ayudando a combatir la pobreza en áreas remotas.
Minería	Ofrece salarios justos que compensen el riesgo y las condiciones difíciles del sector, asegurando la seguridad económica de los trabajadores.
Construcción	Garantiza una remuneración digna en un sector de alta rotación laboral, promoviendo la estabilidad y



	la justicia en el pago de empleados temporales.
Servicios de Salud	Asegura que los profesionales de la salud reciban una compensación adecuada por su labor, reconociendo su contribución a la sociedad.
Comercio al Por Mayor	Ofrece una compensación justa que cubra las largas jornadas y la intensidad física del trabajo, mejorando la calidad de vida de los empleados.
Servicios de Alojamiento y Alimentos	Proporciona salarios justos en un sector con alta rotación y trabajos temporales, contribuyendo a la estabilidad y satisfacción de los empleados.

4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, promueve prácticas de compensación justa y equitativa.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, enfatizan la compensación digna.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, asegura condiciones salariales justas y equitativas.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con salarios y beneficios dignos.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas relacionadas con compensación justa.	Alta



ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve el trabajo decente mediante la garantía de sueldos dignos y competitivos para todos los trabajadores.	Alta
ODS	ODS 10: Reducción de las desigualdades	Fomenta la reducción de desigualdades a través de prácticas salariales justas.	Alta
Ley	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula los derechos de los trabajadores a recibir una compensación justa en México.	Alta
Ley	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR)	Establece mecanismos para garantizar el ahorro y seguridad económica de los trabajadores a largo plazo.	Alta
Buena Práctica	Implementación de políticas internas para asegurar sueldos dignos y competitivos	Creación de políticas internas que aseguren salarios competitivos y beneficios laborales para todos los empleados.	Alta

5. Factores que influyen en la compensación digna

- **Costos de vida regionales:** El lugar donde opera la empresa afecta la definición de una compensación digna, ya que los costos de vida (como vivienda, transporte, alimentación y servicios básicos) varían significativamente entre regiones urbanas y rurales.
- **Industria y competencia laboral:** El sector en el que opera la empresa y las prácticas de compensación de los competidores influyen en el diseño de salarios y beneficios. Las empresas deben ofrecer compensaciones competitivas para atraer y retener talento.
- **Normativas legales y regulaciones:** Leyes locales y nacionales, como el salario mínimo, las prestaciones obligatorias y las horas de trabajo, son factores



determinantes para establecer la compensación. Cumplir y superar estas normativas asegura que los empleados reciban un trato justo.

- **Niveles de experiencia y competencia del empleado:** La preparación académica, experiencia y habilidades específicas de los empleados impactan directamente su nivel de compensación. Los puestos más especializados suelen requerir paquetes salariales más atractivos.
- **Capacidad financiera de la empresa:** Los ingresos y recursos disponibles de la organización determinan hasta qué punto puede garantizar compensaciones dignas. Empresas con mayor estabilidad financiera suelen ofrecer paquetes más completos, mientras que las pequeñas ajustan sus ofertas a sus limitaciones.
- **Estructura de beneficios complementarios:** Además del salario base, los beneficios adicionales como seguros médicos, bonos, vales de despensa, transporte y apoyo educativo son clave para garantizar una compensación integral.
- **Contexto socioeconómico:** Factores externos, como inflación, desempleo y cambios en el mercado laboral, afectan la percepción de lo que constituye una compensación justa y adecuada.
- **Expectativas de los empleados:** Las expectativas y necesidades de los empleados, basadas en su contexto personal y profesional, influyen en su satisfacción con la compensación recibida. Una empresa debe mantener un equilibrio entre estas expectativas y su capacidad financiera.

6. Creación de un programa de RSE para fomentar la compensación digna

- **Diagnóstico de la situación actual:** Realizar un análisis detallado del nivel salarial y los beneficios ofrecidos por la empresa en comparación con los estándares del mercado, las regulaciones legales y las necesidades básicas de los empleados. Este diagnóstico servirá como base para identificar brechas y definir prioridades.
- **Definición de objetivos claros:** Establecer metas específicas y medibles que incluyan la reducción de desigualdades salariales, la mejora de beneficios complementarios y el cumplimiento de un estándar mínimo de compensación digna.
- **Diseño de estrategias personalizadas:** Desarrollar políticas y planes que consideren el sector de la empresa, su tamaño y los recursos disponibles. Las estrategias pueden incluir ajustes salariales, ampliación de beneficios no monetarios y esquemas de bonos por desempeño.
- **Integración de beneficios complementarios:** Diseñar un paquete de beneficios que complemente el salario base, como seguros médicos, vales de despensa, apoyo para transporte, capacitaciones y planes de ahorro, asegurando que cubran necesidades fundamentales.



- **Comunicación transparente:** Implementar una estrategia de comunicación que informe a los empleados sobre las políticas de compensación, los criterios para los aumentos salariales y los beneficios disponibles, fomentando la confianza y la transparencia.
- **Participación de los empleados:** Involucrar a los colaboradores en la planificación y evaluación del programa mediante encuestas, grupos de discusión y retroalimentación continua, asegurando que sus necesidades y expectativas sean consideradas.
- **Monitoreo y evaluación del programa:** Establecer indicadores clave de desempeño para medir el impacto del programa, como la satisfacción de los empleados con su compensación, la reducción de la rotación y la competitividad del paquete salarial en el mercado.
- **Mejora continua:** Analizar periódicamente los resultados del programa y ajustar las políticas según las condiciones económicas, los cambios normativos y las necesidades emergentes de los empleados, asegurando la sostenibilidad del programa a largo plazo.

7. Beneficios empresariales de fomentar la compensación digna

- **Reducción de la rotación de personal:** Al ofrecer una compensación justa y competitiva, los empleados se sienten valorados y comprometidos, lo que disminuye la necesidad de buscar mejores condiciones en otras empresas.
- **Atracción de talento calificado:** Las empresas con políticas claras de compensación digna se posicionan como empleadores preferidos, atrayendo a candidatos con habilidades y experiencia relevante para el sector.
- **Incremento en la productividad laboral:** Los empleados que perciben un salario adecuado y beneficios complementarios están más motivados, lo que mejora su desempeño y eficiencia en el trabajo.
- **Cumplimiento de regulaciones laborales:** Garantizar una compensación digna asegura el cumplimiento de normativas salariales y evita sanciones legales relacionadas con el pago de salarios insuficientes o la falta de beneficios.
- **Mejora en el clima organizacional:** La percepción de equidad y justicia salarial genera un ambiente laboral positivo, donde los empleados trabajan con mayor entusiasmo y sentido de pertenencia.

8. Riesgos Empresariales por no fomentar la compensación digna

- **Alta rotación de personal:** Los empleados que perciben salarios injustos o insuficientes tienden a buscar mejores oportunidades, lo que genera costos adicionales en reclutamiento, capacitación y pérdida de experiencia.



- **Disminución de la productividad:** La insatisfacción salarial afecta la motivación de los empleados, lo que puede traducirse en menor compromiso, baja moral y una reducción en la eficiencia laboral.
- **Impacto negativo en la reputación corporativa:** La percepción pública de prácticas laborales injustas puede dañar la imagen de la empresa, afectando su relación con clientes, inversionistas y potenciales candidatos.
- **Sanciones legales y multas:** No cumplir con las normativas salariales, como el pago de salarios mínimos o la falta de prestaciones obligatorias, expone a la empresa a sanciones legales y costos inesperados.
- **Conflictos internos y sindicales:** La falta de equidad en la compensación puede generar tensiones entre los empleados, reclamos colectivos y posibles conflictos con sindicatos que afecten la estabilidad operativa de la empresa.

9. Herramientas para fomentar la compensación digna

- **Estudios de mercado salarial:** Realizar análisis comparativos de los salarios ofrecidos en el sector y la región para establecer niveles de compensación competitivos y alineados con las mejores prácticas.
- **Políticas claras de compensación:** Diseñar y comunicar políticas internas que definan los criterios para la asignación de salarios, aumentos, bonos y beneficios, asegurando transparencia y equidad.
- **Encuestas de satisfacción laboral:** Implementar herramientas periódicas para evaluar la percepción de los empleados sobre su compensación y beneficios, identificando áreas de mejora en tiempo real.
- **Software de gestión de recursos humanos:** Utilizar plataformas que permitan administrar y evaluar los salarios, bonos y beneficios, facilitando ajustes en función de la productividad, antigüedad y desempeño.
- **Alianzas estratégicas:** Establecer convenios con proveedores de servicios como seguros médicos, vales de despensa o apoyo educativo para complementar los salarios y ofrecer paquetes integrales atractivos.
- **Programas de evaluación de desempeño:** Integrar sistemas que vinculen el desempeño de los empleados con incentivos económicos o no monetarios, fomentando una cultura de reconocimiento y recompensa.
- **Auditorías internas de compensación:** Realizar revisiones periódicas de los paquetes salariales y beneficios ofrecidos para garantizar que cumplan con las normativas legales y respondan a las necesidades de los colaboradores.
- **Talleres de educación financiera:** Brindar a los empleados herramientas para administrar y maximizar su compensación, generando una percepción de mayor valor en los salarios y beneficios ofrecidos.



10. Mejores prácticas en compensación digna dentro del Distintivo ESR®

- **Establecimiento de un salario base competitivo:** Garantizar que los salarios ofrecidos estén por encima del mínimo legal y sean competitivos en el mercado laboral del sector y la región. Esto permite atraer y retener talento calificado.
- **Implementación de beneficios complementarios:** Ofrecer prestaciones adicionales al salario base, como seguros médicos, vales de despensa, transporte, bonos por desempeño y planes de ahorro, asegurando que los empleados cuenten con apoyo para cubrir sus necesidades básicas.
- **Revisión periódica de salarios y beneficios:** Realizar ajustes salariales anuales basados en inflación, desempeño de los empleados y las condiciones del mercado, para mantener el poder adquisitivo y garantizar la percepción de equidad.
- **Creación de un plan de incentivos:** Establecer sistemas de bonos y recompensas basados en resultados, cumplimiento de metas o antigüedad, reconociendo el esfuerzo y fomentando la productividad de los empleados.
- **Desarrollo de una política de transparencia salarial:** Comunicar claramente las escalas salariales, criterios de aumentos y beneficios disponibles para los empleados, reduciendo incertidumbre y promoviendo la confianza.
- **Equidad interna en la compensación:** Asegurar que empleados en roles similares reciban compensaciones equitativas, eliminando brechas salariales por género, edad u otros factores no relacionados con el desempeño o la experiencia.
- **Implementación de programas de educación financiera:** Brindar talleres o recursos para que los empleados puedan gestionar mejor su salario y beneficios, incrementando la percepción del valor total de la compensación recibida.
- **Evaluaciones externas de equidad salarial:** Contratar servicios de auditoría externa para garantizar que las políticas de compensación sean justas y estén alineadas con las mejores prácticas del sector.
- **Reconocimiento no monetario:** Complementar la compensación económica con acciones como reconocimientos públicos, días libres adicionales o flexibilización de horarios, reforzando el valor percibido por los empleados.

11. Propuesta de métricas de impacto para medir la compensación digna dentro del marco del Distintivo ESR®

11.1. Fase 1: Inicio

Porcentaje de empleados que reciben el salario mínimo legal o superior: Mide el porcentaje de empleados cuyo salario cumple o supera el mínimo legal establecido en la región donde opera la empresa.



Número de beneficios adicionales implementados: Cuantifica los beneficios complementarios ofrecidos a los empleados, como vales de despensa, transporte, seguros médicos o apoyo educativo.

11.2. Fase 2: Desarrollo

Frecuencia de ajustes salariales realizados: Monitorea la periodicidad con la que se realizan ajustes salariales, ya sea por inflación, desempeño o condiciones del mercado.

Proporción de empleados que reciben bonos o incentivos: Determina la cantidad de empleados que han recibido bonos por desempeño, antigüedad u otros incentivos en relación al total de la plantilla.

11.3. Fase 3: Madurez

Proporción del salario base con relación al costo de vida: Compara el salario promedio de los empleados con los costos básicos de vida en la región para garantizar que la compensación sea suficiente.

Índice de satisfacción general con la compensación: Resultado de encuestas periódicas que evalúan la percepción global de los empleados sobre su salario, beneficios y políticas de compensación.

Nivel de alineación con las mejores prácticas del mercado: Mide qué tan bien se comparan las políticas de compensación de la empresa con los estándares del sector en términos de equidad y competitividad.

11.4. Desarrollo de las métricas

- 1. Realizar un diagnóstico salarial inicial:** Comenzar con un análisis exhaustivo de los salarios y beneficios actuales ofrecidos por la empresa. Este diagnóstico debe comparar los datos internos con los estándares legales, el costo de vida regional y las prácticas del mercado. La información recopilada permitirá establecer líneas base para métricas como el porcentaje de cumplimiento normativo y la comparativa de salarios base con el mercado.
- 2. Diseñar un plan de compensación integral:** Elaborar un esquema que combine el salario base competitivo con beneficios complementarios, como vales de despensa, bonos o seguros. Este plan debe incluir políticas claras y procedimientos que permitan ajustar la compensación en función del desempeño, la antigüedad o las condiciones del mercado, asegurando el monitoreo de métricas como el gasto promedio en beneficios complementarios por empleado.



3. **Establecer sistemas de medición y monitoreo:** Implementar herramientas tecnológicas o manuales que permitan recopilar, analizar y reportar datos relacionados con la compensación. Estos sistemas deben incluir la capacidad de realizar encuestas de satisfacción, auditorías internas y seguimiento de ajustes salariales. Esto garantizará el cálculo preciso de métricas como el porcentaje de empleados satisfechos con su compensación y la frecuencia de ajustes salariales realizados.
4. **Capacitar a los responsables de recursos humanos:** Formar al equipo encargado de gestionar la compensación para que puedan implementar buenas prácticas, realizar análisis de equidad salarial y garantizar el cumplimiento normativo. Esto incluye la capacidad de identificar brechas salariales por género, edad o antigüedad y proponer soluciones efectivas.
5. **Promover la transparencia y comunicación interna:** Desarrollar estrategias para informar a los empleados sobre las políticas de compensación, los criterios de ajuste salarial y los beneficios ofrecidos. Esto fortalecerá la percepción de equidad y facilitará la recopilación de datos para métricas como el índice de satisfacción general con la compensación y la proporción de empleados que reciben incentivos.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de Empresa:** El tamaño de la empresa influye directamente en la capacidad para desarrollar y monitorear métricas relacionadas con la compensación digna. Las pequeñas empresas suelen enfocarse en cumplir con normativas básicas y ofrecer beneficios simples, mientras que las medianas y grandes pueden implementar políticas avanzadas, realizar análisis salariales detallados y adoptar tecnologías para gestionar la compensación.
- **Madurez de la Industria:** Las industrias emergentes tienden a centrarse en establecer estándares básicos de compensación y en cumplir con las regulaciones locales. Por otro lado, las industrias maduras cuentan con políticas salariales bien definidas, adoptan certificaciones internacionales y promueven prácticas de equidad salarial como un diferenciador estratégico en el mercado laboral.
- **Recursos Disponibles:** Los recursos financieros, tecnológicos y humanos de una empresa determinan el alcance de las iniciativas relacionadas con la compensación. Empresas con recursos limitados deben priorizar actividades esenciales, como la garantía de salarios justos y beneficios básicos. Las empresas con mayores recursos pueden desarrollar programas integrales de compensación que incluyan incentivos, beneficios personalizados y auditorías externas.



12. Conclusión

La compensación digna es un pilar fundamental en la construcción de un entorno laboral ético y responsable. Garantizar una remuneración justa, que no solo cubra las necesidades básicas de los empleados, sino que también promueva su bienestar y desarrollo profesional, es esencial para el éxito sostenible de cualquier organización. La implementación de políticas de compensación digna no solo mejora la satisfacción y retención de los empleados, sino que también fortalece la reputación de la empresa, la hace más competitiva y alineada con los objetivos de desarrollo sostenible.

A través del análisis de indicadores clave, la identificación de factores influyentes y la adopción de mejores prácticas, las organizaciones pueden diseñar programas de responsabilidad social empresarial que fomenten la equidad y el bienestar de todos sus empleados. Al invertir en una compensación digna, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también aseguran un retorno positivo tanto en el ámbito financiero como en el social, contribuyendo a la creación de un entorno más justo y equitativo para todos.