



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Condiciones y oportunidades laborales*

Indicador: *Compensación digna*



Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de compensación digna	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Compensación Digna garantiza que la remuneración de los trabajadores sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, cumpliendo al menos con el salario mínimo y aspirando al salario digno.

México ha experimentado incrementos significativos al salario mínimo desde 2019, pero la pobreza laboral persiste. El concepto de salario digno (*living wage*) complementa el salario mínimo legal con un estándar de vida adecuado.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de políticas de compensación digna conforme al Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Igualdad de género	Derechos Laborales	La igualdad salarial por género es componente de la compensación digna.
Contratos de trabajo	Derechos Laborales	Los contratos deben reflejar la compensación pactada conforme a ley.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	La percepción de justicia salarial impacta la satisfacción.
Cumplimiento legal laboral	Derechos Laborales	El pago conforme a ley es obligación patronal fundamental.
Jornada de trabajo	Derechos Laborales	Las horas extras deben compensarse conforme a los montos legales.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Agroindustria	Salarios históricamente bajos para jornaleros agrícolas.
Comercio y retail	Empleados con salarios cercanos al mínimo y alto uso de comisiones variables.
Manufactura maquiladora	Presión por costos laborales en cadenas de suministro globales.
Servicios de limpieza y seguridad	Sectores con remuneraciones típicamente cerca del salario mínimo.
Restaurantes y hospitalidad	Dependencia de propinas y salarios base reducidos.
Construcción	Pagos por obra o jornal con riesgo de subcompensación.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Art. 123 fr. VI	Salario mínimo suficiente	Derecho constitucional a remuneración digna.
Ley	LFT arts. 82-97	Salario y normas protectoras	Regulación del salario mínimo, integrado y prestaciones.
Organismo	CONASAMI	Comisión Nacional de Salarios Mínimos	Fija y actualiza los salarios mínimos generales y profesionales.
Referencia	Living Wage (ANKER)	Metodología de salario digno	Calcula el salario necesario para vida digna por región.
Certificación	SA8000	Responsabilidad social	Exige compensación que cubra necesidades básicas.
ODS	ODS 1, 8, 10	Pobreza, trabajo decente, desigualdad	Reducción de pobreza laboral y desigualdad salarial.
Internacional	Convenio 131 OIT	Fijación de salarios mínimos	Criterios para establecer salarios mínimos adecuados.
Estándar	GRI 202	Presencia en el mercado	Ratio de salario vs. salario mínimo local.

5. Factores que influyen en la implementación

- Política de salario mínimo: los incrementos sustanciales desde 2019 han modificado la estructura salarial de muchas empresas.
- Costo de vida regional: el salario digno varía significativamente entre ciudades y zonas rurales.
- Competencia sectorial: la disponibilidad de talento y la competencia por mano de obra determinan los niveles salariales.
- Productividad: la relación entre compensación y productividad es factor clave de sostenibilidad empresarial.
- Brecha de género: la discriminación salarial por género persiste y debe diagnosticarse activamente.
- Cadenas de valor: compradores internacionales incorporan criterios de salario digno en evaluaciones de proveedores.



6. Cómo crear un programa de compensación digna

- Realizar diagnóstico salarial comparando la compensación actual con el salario mínimo, el salario digno regional y el mercado.
- Diseñar política de compensación con principios de equidad, competitividad y dignidad.
- Implementar análisis de brecha salarial de género con plan de cierre documentado.
- Establecer tabuladores salariales transparentes por nivel y función.
- Desarrollar esquema de prestaciones superiores a las de ley que complementen la compensación total.
- Revisar y ajustar la compensación periódicamente conforme a inflación y costo de vida.
- Comunicar la filosofía de compensación a los trabajadores con transparencia.
- Monitorear indicadores de equidad salarial y reportar conforme a GRI 202.

7. Beneficios empresariales

- Dignificación del trabajo que fortalece el compromiso del personal.
- Reducción de pobreza laboral en la comunidad de empleados.
- Mayor productividad correlacionada con compensación justa.
- Menor rotación que reduce costos de reclutamiento y capacitación.
- Cumplimiento legal de obligaciones salariales.
- Atracción de talento al ofrecer compensación competitiva.
- Contribución a la equidad y reducción de la desigualdad.

8. Riesgos de no implementar

- Demandas por pago inferior al salario mínimo con consecuencias legales.
- Contingencias legales por diferencias salariales y prestaciones no pagadas.
- Pobreza laboral entre los empleados con impacto en productividad.
- Baja motivación y alto ausentismo por compensación insuficiente.
- Rotación elevada por falta de competitividad salarial.
- Daño reputacional por salarios precarios documentados públicamente.
- Exclusión de cadenas de valor con criterios de salario digno.

9. Herramientas y recursos

- Metodología ANKER de cálculo de salario digno por región.
- Encuestas de compensación del mercado laboral por sector y posición.
- Calculadora de salario mínimo y prestaciones de ley de la STPS.
- Herramientas de análisis de equidad salarial de género.
- *Benchmarks* salariales sectoriales de consultoras especializadas.
- Guía de la OIT sobre fijación de salarios mínimos adecuados.



10. Mejores prácticas

- Publicar la filosofía de compensación y los criterios de tabulador.
- Realizar estudios de mercado salarial anuales para mantener competitividad.
- Implementar revisiones salariales por equidad de género con auditoría independiente.
- Ofrecer paquete de beneficios superior a ley (seguro de gastos médicos, fondo de ahorro, vales).
- Vincular incrementos a desempeño e inflación para proteger el poder adquisitivo.
- Reportar ratio de salario mínimo vs. salario pagado conforme a GRI 202.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Cumplimiento de salario mínimo	Porcentaje de trabajadores con remuneración al menos igual al salario mínimo vigente	$(\text{Trabajadores con salario} \geq \text{mínimo} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Mensual	Constitución art. 123; LFT arts. 90-97; CONASAMI
Diagnóstico salarial vs. salario digno	Ratio entre el salario más bajo de la empresa y el salario digno calculado	Salario más bajo de la empresa / Salario digno (living wage) calculado	Anual	Living Wage ANKER; SA8000; ODS 1
Análisis de equidad salarial	Existencia de análisis de equidad salarial desagregado por género y nivel	Análisis realizado (Sí/No) + dimensiones evaluadas	Anual	LFT art. 86; Convenio 100 OIT; GRI 405-2
Estudio de mercado salarial	Existencia de estudio de competitividad salarial vs. mercado sectorial	Estudio realizado (Sí/No) + posición relativa de la empresa	Anual	Mejores prácticas de compensación



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Brecha vs. salario digno	Diferencia porcentual entre el salario más bajo y el salario digno	$((\text{Salario digno} - \text{Salario más bajo}) / \text{Salario digno}) \times 100$	Anual	Living Wage ANKER; SA8000; ODS 1
Incremento salarial real	Incremento salarial promedio ajustado por inflación	Incremento salarial nominal - Tasa de inflación del periodo	Anual	CONASAMI; INEGI; mejores prácticas
Cierre de brecha salarial de género	Reducción de la brecha salarial de género respecto al año anterior	$((\text{Brecha anterior} - \text{Brecha actual}) / \text{Brecha anterior}) \times 100$	Anual	Convenio 100 OIT; LFT art. 86; GRI 405-2
Plan de mejora salarial	Porcentaje de avance del plan de mejora salarial hacia el salario digno	$(\text{Trabajadores ajustados} / \text{Total de trabajadores por debajo del salario digno}) \times 100$	Semestral	Mejores prácticas de compensación

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Trabajadores con salario digno	Porcentaje de trabajadores con remuneración igual o superior al salario digno	$(\text{Trabajadores con salario} \geq \text{digno} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	Living Wage ANKER; SA8000; ODS 1
Ratio de equidad salarial	Ratio entre la remuneración del nivel más alto y la mediana salarial	Remuneración del CEO o director general / Mediana salarial de la plantilla	Anual	GRI 2-21; mejores prácticas de equidad
Prestaciones superiores	Valor total de prestaciones superiores a la ley como porcentaje del salario base	$(\text{Valor de prestaciones superiores} / \text{Salario base total}) \times 100$	Anual	LFT; mejores prácticas de compensación total
Satisfacción con compensación	Porcentaje de trabajadores satisfechos con su compensación total	$(\text{Respuestas satisfechas} / \text{Total de encuestados}) \times 100$	Anual	Mejores prácticas de clima y compensación



12. Conclusión

La compensación digna trasciende el cumplimiento del salario mínimo legal hacia una remuneración que permita una vida digna. Las empresas que implementan políticas de compensación justa construyen organizaciones más productivas y equitativas.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el cumplimiento legal hasta la implementación de políticas de salario digno integradas a la estrategia de talento.