

Informe sobre los cambios propuestos a la compensación por alojamiento con respecto al sueldo mínimo



Gobierno de las Islas Falkland

Departamento de Políticas

Dirección de Políticas, Economía y Servicios Corporativos

Marzo 2025



Resumen ejecutivo

El Departamento de Políticas del Gobierno de las Islas Falkland (FIG, por sus siglas en inglés) se encuentra revisando la compensación por alojamiento con respecto al sueldo mínimo nacional.

La compensación ha estado en vigencia y sin cambios desde el 2013, y en la primera ronda de consultas que se llevó a cabo en octubre del 2024, se destacaron algunos desafíos que existen en su efectividad. Encontrará los resultados de la ronda previa de consultas aquí: <https://www.falklands.gov.fk/policy/downloads?task=download.send&id=257:consultation-report-minimum-wage-accommodation-offset&catid=19>

Para afrontar los problemas identificados, el Departamento de Políticas de FIG está proponiendo un grupo de cambios a la compensación, los que están detallados en este folleto informativo. Desde el lunes 10 de marzo al domingo 6 de abril del 2025 se llevará a cabo una consulta ciudadana para entender los puntos de vista de los empleados, los negocios y el resto de la comunidad con respecto a los cambios propuestos.

Las áreas clave sobre las que FIG solicita su opinión están destacadas en los cuadros azules.

Antecedentes

La compensación por alojamiento es parte del marco regulatorio que complementa el sueldo mínimo nacional, introducido el 2013. Específicamente, cabe dentro del reglamento [Calculation of Amount Paid](#) (cálculo de la cantidad pagada), con el que se decide qué cuenta como sueldo.

La compensación por alojamiento existe para asegurarse de que cuando un empleado arriende alojamiento o reciba las comidas por parte del empleador, la tarifa cobrada sea razonable y les deje suficiente sueldo en “efectivo” después de pagar los gastos del alojamiento. También les permite a los negocios compensar o considerar algo del costo de entregar alojamiento como parte del sueldo.

Problemas identificados

Se identificaron los cuatro problemas siguientes con el reglamento existente después de realizar la consulta y de recibir las opiniones de las empresas:

1. El reglamento es limitado en lo que respecta a su aplicación al especificar descuentos de los ingresos brutos hechos por el empleador por concepto de comidas y/o alojamiento. Esto significa que **no** es aplicable en dos posibles situaciones claves:
 - empleados que les pagan a sus empleadores por el alojamiento y/o las comidas por medios que no sean descuentos de los ingresos brutos,
 - los empleadores que entregan alojamiento y/o comidas gratuitamente no pueden considerar una proporción de esto como sueldo.
2. Con el reglamento actual se permite una compensación del 50 % del costo cobrado a un límite



Falkland Islands Government

Policy Department | Directorate of Policy, Economy & Corporate Services

de £90.60 semanales, y ha permanecido a este nivel desde su introducción en el 2013. En ese transcurso de tiempo, el sueldo mínimo ha aumentado en un 81.9 %, como también ha aumentado el costo de entregar las comidas y el alojamiento para los empleadores.

3. Según los comentarios de los negocios y las personas, se necesita un método diferente entre Stanley y el Campo.
4. Hay poco conocimiento de la existencia de la compensación por el alojamiento.

Para rectificar estos problemas, el Departamento de Políticas de FIG identificó las siguientes medidas que es necesario tomar:

Problema	Medida	Resultado
1.	Enmendar el reglamento para incluir a los empleados que pagan el alojamiento a sus empleadores por cualquier medio, no solo un descuento de sus ingresos brutos.	La mayor parte de la población activa de las Islas Falkland con sueldo mínimo nacional se encuentra ahora cubierta por el reglamento.
	Enmendar el reglamento para incluir a los empleadores que entregan alojamiento y/o comidas a sus empleados sin costo.	Los empleados están mejor protegidos. Los empleadores que entregan el alojamiento y/o las comidas gratis pueden incluir parte del costo de hacer esto en el sueldo del empleado.
2.	Revisar el porcentaje del costo que los empleadores pueden solicitar, y el nivel máximo al que se fija el tope.	La compensación por el alojamiento es un mejor reflejo de los costos de entregar alojamiento y/o comidas, y el nivel máximo es proporcional al sueldo mínimo nacional. Hay un aumento anual de la compensación y no vuelve a quedarse atrás.
3.	Introducir una “tarifa para el Campo” nueva.	Esto es un reflejo de la diferencia en los mercados del alojamiento y el empleo entre el Campo y Stanley.
4.	Asegurarse de que cualquier cambio tenga un plazo de tramitación adecuado.	Los empleadores están más conscientes de sus obligaciones de acuerdo al reglamento. Los empleados entienden la protección que entrega la compensación, y cómo plantear problemas.



Cambios propuestos

Expansión de la compensación

La compensación por alojamiento solo cubre a los empleados que les pagan a los empleadores el alojamiento y/o las comidas de los descuentos del sueldo bruto. Esto significa que una proporción de los trabajadores que pagan por otros medios no están en la actualidad cubiertos por el reglamento sobre la compensación por alojamiento. La compensación tampoco les permite a los negocios que entregan alojamiento gratuito a sus empleados (una característica de la economía de las Falkland) tener la capacidad de considerar una parte de ese costo como sueldo.

De la primera ronda de consultas, queda claro que estos dos grupos forman una proporción significativa de los empleados con sueldo mínimo. También se identificó que solo 1 de los 15 negocios que respondieron la consulta se encontraba en una situación en la que aplicaba la compensación por el alojamiento. Por lo tanto, FIG propone revisar el reglamento para incluir a estos dos grupos. Esto significará que cuando le den el alojamiento y/o las comidas a un empleado, sin importar cómo se pague, o si el negocio entrega el alojamiento y/o las comidas en forma gratuita, estarán cubiertos en el reglamento.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- La expansión de la compensación con el fin de incluir todas las formas de pago de un empleado a un empleador por concepto de alojamiento y/o comidas.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- la expansión de la compensación para permitirles a los empleadores que entreguen alojamiento gratis incluir parte del costo de eso como sueldo.

El tope y el valor de la compensación por el alojamiento

Actualmente, el valor de la compensación es de un 50 % del costo de entregar el alojamiento y las comidas hasta un límite de £90.60 a la semana. Fue fijado el 2013 y no ha cambiado desde su introducción.

En lo que respecta a la consulta, trataremos primero el tope (fijado actualmente en £90.60 semanales), y, en segundo lugar, veremos el valor porcentual al que se pueden compensar los costos (fijado actualmente en 50 %).

Tope para la compensación por alojamiento

Desde el 2013, el sueldo mínimo ha aumentado en un 81.92 % de £5.05 la hora a £9.19. Estaba previsto que una vez introducido, el tope para la compensación sería un 50 % del sueldo mínimo nacional en una semana de trabajo de 40 horas. Sin embargo, en la práctica esto no sucedió.

Como resultado, FIG está consultando sobre dos posibles aumentos al tope de la compensación por alojamiento, los que se explican en la siguiente tabla:



Opción 1: aumentarlo a un 50 % del sueldo mínimo			Opción 2: aumentarlo siguiendo la línea de la inflación para el sueldo mínimo (81.9 %)	
Sueldo mínimo actual	£9.19		Sueldo mínimo actual	£9.19 (2013, £5.05)
x 40 horas a la semana	£367.60		% de aumento desde el 2013	81.9 %
50 % =	£183.80		£90.60 x 1.819 =	£164.80*

*Redondeado de £164.81.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- el aumento del valor de la compensación siguiendo la línea de la inflación con respecto al sueldo mínimo para el periodo desde el 2013 (81.92 %) a £164.80.
- el aumento de la compensación al 50 % del valor del sueldo mínimo nacional: £183.80.

Además de fijar un nuevo tope que refleje mejor el sueldo mínimo existente, FIG propone que sea asociado con el sueldo mínimo. Esto significaría que si el sueldo mínimo subiera el tope también subiría en la misma proporción.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- el aumento automático del valor de la compensación siguiendo la línea del sueldo mínimo del futuro.

Valor porcentual de la compensación por alojamiento en Stanley.

Con respecto al valor porcentual de los costos deducibles, los negocios opinaron en sus respuestas de la primera ronda de consultas que un 50 % de los costos era demasiado bajo debido al aumento de los costos de entregar alojamiento y comidas desde el 2013. Al reconocer esto y la posibilidad de una cantidad significativa de trabajadores adicionales a ser incluidos dentro el ámbito de aplicación del reglamento, FIG está en busca de opiniones sobre dos niveles propuestos: 60 % y 70 %.

Valor porcentual de la compensación por alojamiento en el Campo

Se propone la introducción de un nuevo valor para el Campo, límite común usado en las elecciones de las Islas Falkland y en otras leyes.

Sería fijado al 40 % de los costos para reflejar que, para la mayoría de los empleados en el Campo que reciben alojamiento gratis de sus empleadores, esta será la primera vez que sus empleadores hayan podido compensar como sueldo parte del costo del alojamiento.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- el aumento del valor porcentual al que los negocios en Stanley pueden compensar, de un 50 % al 60 % o 70 %,
- fijar un valor porcentual separado para el Campo a un 40 %.



Los costos para el empleado

El reglamento cubre el alojamiento y/o las comidas entregadas. Además de pagar arriendo por la propiedad, a menudo el arrendatario tiene que correr con costos adicionales para asegurarse de que la propiedad esté un nivel habitable; principalmente la calefacción y la electricidad. A menudo, se pueden compartir estos costos en el alojamiento con otros trabajadores, y el cobro lo recibe el propietario (en este caso el empleador) en vez de ser pagado directamente al proveedor. Cuando este sea el caso, o cuando el propietario entregue el gas/la electricidad, y luego lo cobre, se propone que FIG haga la consulta sobre hacer que esto sea parte de la compensación por alojamiento.

FIG le solicita su punto de vista sobre lo siguiente:

- mantener la compensación como se describe con cobertura del alojamiento y/las comidas entregadas,
- expandir la compensación de gastos para el empleado con la inclusión de la electricidad y el combustible para la calefacción cuando sea entregado por el empleador.

Consulta

La consulta se llevará a cabo desde el **lunes 17 de marzo** al **domingo 13 de abril del 2025**.

Se llevarán a cabo sesiones explicativas en las siguientes fechas y horas:

Lugar	Fecha/hora
Stanley, Sala de Conferencias del cine Harbour Lights	Martes 25 de marzo de 12:00 – 13:00
Stanley, Sala de Conferencias del cine Harbour Lights	Jueves 27 de marzo de 16:30 – 18:00

Se insta a **las personas** a responder la consulta ciudadana en la encuesta que puede encontrar aquí: <https://www.falklands.gov.fk/policy/consultations>. Hay versiones de la encuesta y de este folleto informativo en inglés, español, tagalo y shona. Se entregarán versiones impresas en las sesiones explicativas, se enviarán por correo postal si lo solicita, y las puede ir a pedir a la Secretaría en Thatcher Drive, Stanley.

Se invita a **los negocios** a asistir sin previo aviso a una sesión que se llevará a cabo a las 09:00 del viernes 21 de marzo del 2025 en la Cámara de Comercio.

Se insta a los negocios y otros interesados clave a enviar sus comentarios por escrito al Departamento de Políticas del Gobierno (Policy Department), ya sea al correo electrónico mdaniel@sec.gov.fk o con una respuesta escrita a c/o Matt Daniel, Secretariat, Stanley.

Hay una hoja de cálculo que puede usar como calculadora, la que puede destacar el impacto de los cambios, y la encuentra aquí: <https://www.falklands.gov.fk/policy/consultations>.



Preguntas frecuentes

¿Qué es la compensación por alojamiento con respecto al sueldo mínimo?

Es una disposición que forma parte de la ley sobre el Sueldo Mínimo Nacional (2013). En esta se señala que, si a un empleado a sueldo mínimo le descuentan el alojamiento y las comidas de su sueldo bruto, el descuento no puede exceder el 50 % del costo de la entrega del alojamiento, a un máximo de £90.60 a la semana.

La compensación por alojamiento existe para asegurarse de que cuando un empleado arrienda alojamiento y/o reciba las comidas por parte del empleador, la tarifa cobrada sea razonable y les deje suficiente sueldo en “efectivo” después de pagar los gastos del alojamiento. También les permite a los negocios compensar o considerar algo del costo de entregar alojamiento como parte del sueldo.

¿A quiénes van dirigidas las preguntas?

La disposición tiene un impacto en los negocios que dan alojamiento a sus empleados con sueldo mínimo y a los trabajadores que arriendan del empleador en forma privada. Al Gobierno le interesa particularmente recibir los comentarios de estos dos grupos además de otros interesados clave.

¿Por qué está FIG haciendo la consulta sobre este asunto una vez más?

La primera ronda de consultas fue una oportunidad para que FIG entendiera los problemas que tienen relación con la compensación y cómo se aplica en la práctica. Después de eso, se han presentado varias propuestas sobre las cuales FIG solicita sus opiniones.

¿Qué cambios se están proponiendo?

Los cambios que se proponen aparecen en el folleto de propuestas <https://www.falklands.gov.fk/policy/consultations>. Para resumir, FIG tiene planes de cambiar lo siguiente:

- incluir en el reglamento a los empleados que pagan a sus empleadores por el alojamiento, sin importar cómo lo hagan,
- permitirles a los empleadores que entreguen el alojamiento y/o las comidas en forma gratuita que cuenten una parte del costo en el sueldo del empleado,
- revisar el valor porcentual y el nivel del tope,
- revisar los costos del empleado que cubren la compensación por el alojamiento (los que actualmente están fijados como alojamiento y/o comidas).



¿Cómo puedo dar mi opinión?

Se insta a **las personas** a responder la consulta ciudadana en la encuesta que puede encontrar aquí: <https://www.falklands.gov.fk/policy/consultations>.

Hay versiones de la encuesta y de este folleto informativo en inglés, español, tagalo y shona. Se entregarán versiones impresas en las sesiones explicativas, se enviarán por correo postal si lo solicita y las puede ir a pedir a la Secretaría en Thatcher Drive, Stanley.

Se insta a los negocios y otros interesados clave a enviar sus comentarios por escrito al Departamento de Políticas del Gobierno (Policy Department), ya sea al correo electrónico mdaniel@sec.gov.fk o con una respuesta escrita a c/o Matt Daniel, Secretariat, Stanley.

¿Cómo sabré si los cambios me afectarán a mí o a mi negocio?

Si es empleado, puede usar nuestra herramienta de cálculo en línea aquí: <https://www.falklands.gov.fk/policy/consultations>. También habrá varias sesiones a las que puede asistir sin previo aviso, y en las que podrá llegar a entender mejor el asunto:

Lugar	Fecha/hora
Stanley, Sala de Conferencias del cine Harbour Lights	Martes 25 de marzo, 12:00 – 13:00
Stanley, Sala de Conferencias del cine Harbour Lights	Jueves 27 de marzo, 16:30 – 18:00

Si es empleador, habrá una sesión informativa específica para los empleadores, la que se llevará a cabo a las 09:00 del viernes 21 de marzo del 2025 en la Cámara de Comercio.