

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS DE LICENCIATURA

**EL SALARIO MINIMO FRENTA A
LA CANASTA BASICA FAMILIAR EN PANAMA**

PRESENTADA POR:

JUDITH A. LAVERGNE CH.

DIRECTOR DE TESIS:

PROF. CESAR MARTANS

PANAMA

1997

UNIVERSIDAD SANTA MARÍA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Tesis de Licenciatura

EL SALARIO MÍNIMO FRENTE A
LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR EN PANAMÁ

Presentada por:

Judith A. Lavergne Ch.

Director de Tesis: Prof. César Martáns

PANAMÁ

1997

DEDICATORIA

*A mi madre, por sus sabios consejos; por saber ser
no sólo una madre sino también una amiga;
y a mi padre, por su apoyo.*

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por ser mi guía y darme la perseverancia necesaria
para culminar esta tesis.

A mi familia

Por ser el pilar de mi vida.

A mis amigos

Por su sincera amistad y estar junto a mí, en
las buenas y en las malas.

A todos

A todas aquellas personas que de un modo u otro
contribuyeron a este trabajo.

*Mi especial agradecimiento al Dr. César Martáns por su buena disposición
durante la elaboración de esta tesis.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	XIV
--------------------	-----

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DEL SALARIO

I. BREVE RESEÑA HISTÓRICA	4
II. CONCEPTO	5
A. Noción doctrinal	5
B. Noción jurídica	9
III. CLASES DE SALARIO	9
A. Salario por unidad de tiempo	11
B. Salario por unidad de obra o a destajo	13
C. Salario por tarea	15
D. Salario a precio alzado	17
E. Salario por comisión	17
F. Salario con participación en las ganancias	19
G. Salario con prima	20
H. Salario máximo	22
I. Salario mínimo	22

anticipos	37
K. Igualdad de salario	37
L. Irrenunciabilidad del salario	38
M.Retenciones y descuentos	38
N. Protección contra los acreedores del empleador	40

CAPÍTULO II: EL SALARIO MÍNIMO

I. BREVE RESEÑA HISTÓRICA	44
A. Internacional	44
B. Panameña	45
II. CONCEPTO	49
A. Doctrinal	49
B. Jurídico	53
III. MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	54
A. Leyes adoptadas por la vía parlamentaria.....	55
B. Decisiones del Poder Ejecutivo	55
C. Órganos con poderes para formular recomendaciones efectivas	57

D. Órganos con poderes de decisión	59
 IV. CRITERIOS EMPLEADOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO	
MÍNIMO	61
A. Las necesidades de los trabajadores	63
B. Comparabilidad de salarios e ingresos	65
C. Capacidad de pago	66
D. Exigencias del desarrollo económico	67
 V. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO	
MÍNIMO EN PANAMÁ	69
A. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social	69
B. Comisión Nacional de Salario Mínimo	69
1. Constitución	70
2. Funciones	71
C. La Comisión Técnica de Salario Mínimo	72
D. El Órgano Ejecutivo	72
 VII. EL SALARIO MÍNIMO EN LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA	73
A. Constitución de 1972	73

B. Código de Trabajo de 1972	74
C. Código de la Familia	75
D. Convenio N° 26 de la OIT relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos	76

CAPÍTULO III: LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR

I. ANTECEDENTES DE LA CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS	80
II. CONCEPTO	87
III. METODOLOGÍA	90
A. Las necesidades nutricionales de la familia de referencia	91
1. De acuerdo a las necesidades de energía de cada miembro de la familia de referencia	92
2. Estableciendo un número de unidades consumidoras para la familia de referencia, tomando como base al varón adulto	92
3. Utilizando como unidad consumidora de referencia al individuo promedio de la población	93

B. El patrón alimenticio de la población objetivo	94
C. La disponibilidad de los alimentos básicos para el consumo de la población objetivo	95
 IV. EL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA	95
 V. LEGISLACIÓN PANAMEÑA	97
A. Constitución de 1972	97
B. Código de Trabajo de 1972	98
C. Código de la Familia	99
 CAPÍTULO IV: EL SALARIO MÍNIMO FRENTE A LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR EN PANAMÁ	
 I. RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR	101
A. Proporcionalidad entre el salario mínimo y el costo de la Canasta Básica Familiar	101
B. Evolución del salario mínimo y el costo de la Canasta Básica	

Familiar en Panamá	105
 II. LEGISLACIÓN PANAMEÑA	 109
A. Constitución de 1972	109
B. Código de Trabajo de 1972	110
C. Código de la Familia	111
D. Ley 29 de 1996	112
 III. NECESIDAD DE UNA EQUIVALENCIA ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y EL COSTO DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR	 115
 CONCLUSIONES	 121
 RECOMENDACIONES	 126
 BIBLIOGRAFÍA	 130

INTRODUCCIÓN

Los salarios tienen una gran importancia tanto económica como social. En lo que respecta al trabajador y su familia, el salario constituye, por lo general, el único medio para la satisfacción de sus necesidades básicas.

No pretendemos realizar un estudio económico del problema del salario mínimo frente a la Canasta Básica Familiar (CBF) en nuestro país, debido a nuestro escaso conocimiento en Economía mas, con el asesoramiento de economistas, hemos esbozado algunas ideas, pues, la Economía tiene un papel importante en este dilema. Siendo esta una tesis de Derecho, trataremos en ella el aspecto legal correspondiente.

El Código de Trabajo establece la revisión del salario mínimo cada dos años a fin de mejorar el nivel de vida del trabajador y su familia; sin embargo, ésta no se ha realizado con la periodicidad requerida. Más aún, los salarios mínimos fijados no alcanzan para cubrir el costo de la CBF y, mientras este costo aumenta, el salario mínimo permanece inmóvil por lo que, su poder de compra decrece. Actualmente, se toman medidas de carácter económico a fin de lograr una disminución de precios. No obstante, en la práctica, ésto aún no se ha conseguido.

Es importante, lograr que el salario mínimo recupere la capacidad adquisitiva perdida por la falta de ajuste, de manera que el trabajador tenga un nivel de vida

adecuado, tal como lo prevé nuestra Constitución y la Ley.

El problema del salario mínimo y el costo de la CBF también es social; por ello, además del aspecto legal, tocaremos en cierta medida este punto ya que, resulta relevante considerar el efecto que la fijación de un salario mínimo insuficiente y no establecido oportunamente puede tener en la sociedad.

No se pretende indicar que los salarios mínimos deben ser fijados como señala la Ley sin importar sus efectos en la economía nacional, sino que no puede protegerse ésta hasta el punto en que sufran los más humildes.

No realizaremos un estudio de los diferentes salarios mínimos establecidos para cada región y actividad. Nuestro análisis es sobre el salario mínimo en general y sobre la necesidad de una equivalencia entre éste y el costo de la CBF a fin de que la clase asalariada pueda tener el nivel de vida decoroso al que tiene derecho.

Cuando nos referimos a la CBF, debe entenderse que la misma abarca la Canasta Básica Familiar de Alimentos (CBFA) y demás necesidades elementales, tales como: vestido, vivienda, medicinas, esparcimiento, entre otros.

Para comprender mejor la figura del salario mínimo, es necesario comenzar por conocer lo que se entiende por salario por ello, en el Capítulo I, nos referiremos a sus aspectos generales para luego, en el Capítulo II, entrar en la figura del salario mínimo como tal.

En el Capítulo III, explicaremos en qué consiste la CBFA y cómo nuestra legislación hace referencia al derecho que tiene el trabajador de satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En el Capítulo IV, procederemos a entrar en lo que es el tema de nuestra tesis: El Salario Mínimo frente a la Canasta Básica Familiar en Panamá.

Finalmente, estableceremos una serie de conclusiones a las que hemos llegado en nuestra investigación, así como ciertas recomendaciones para hacer frente a la necesidad de una equivalencia entre el salario mínimo y el costo de la CBF.

Pretendemos dejar constancia, con esta investigación, de la necesidad de que se cumpla con la revisión periódica del salario mínimo que exige la Constitución Nacional y el Código de Trabajo, debido al perjuicio que la falta de esta revisión causa a la economía familiar, siendo ello un factor que contribuye al incremento de la pobreza en nuestro país.

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES DEL SALARIO

I. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Mientras los pueblos fueron nómadas, el trabajo no fue remunerado. Algunos autores consideran que el salario no existió en los tiempos de la esclavitud y la servidumbre. Sin embargo, concordamos con la opinión de Guillermo Cabanellas, quien considera que el trabajo siempre ha sido remunerado, con excepción de las prestaciones que conllevan algún tipo de contribución, las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, los trabajos voluntarios y la contribución familiar. Ello es así, ya que a los esclavos y a los siervos se les suministraba casa y alimentación, y si bien ésta no era la más adecuada, puede ser considerada como una forma de salario en especie, como un antecedente remoto del salario como retribución por el servicio prestado. Para otros en cambio, no fue hasta finales del siglo XVIII cuando el salario se constituyó y desarrolló como sistema corriente de trabajo debido a la proclamación de la libertad de trabajo y el desarrollo del industrialismo.

Las primeras disposiciones positivas respecto al salario las encontramos en el Código de Hamurabi (unos 2000 años antes de Jesucristo) en el cual, se estableció el salario mínimo que sería pagado en trabajos tales como la carpintería y la albañilería.

Los antecedentes del sistema del salario pueden remontarse a los tiempos más

antiguos de Grecia y Roma, en donde la determinación del salario estaba sujeta básicamente a la voluntad del empleador.

Los Fueros de Aragón, en la Edad Media, constituyen un ejemplo de regulación del salario ya que, entre otras cosas, dispusieron que los mercenarios, a quienes su patrono negare el pago del salario faltante, podían jurar sobre el Libro de la Cruz cuánto se le debía y el patrono debía pagarle.

El Estatuto del Artífice, promulgado durante el reinado de Isabel la Católica, reguló este trabajo durante los siglos XVI y XVII y dictaminó la forma en que anualmente, en base a las necesidades de los trabajadores, se fijaría el salario corriente que les sería pagado. Por su parte, las Leyes de Indias establecieron la equidad en cuanto al salario de los indígenas así como su pago expedito.

En la Edad Moderna, se dictaron diversas normas en materia salarial, aunque estableciendo diferencias de sexo al momento de fijar el salario.

Con la Revolución Francesa en 1789, cesa la intervención estatal dirigida a evitar el aumento del salario y se inicia en el mundo una tendencia a intervenir en defensa del trabajador procurando evitar la disminución de los salarios, lo cual con el

tiempo, terminó por manifestarse en el hecho de que el Estado fijaba la remuneración mínima de la mano de obra.

La Revolución Industrial, la cual se desarrolló desde fines del siglo XVIII hasta mediados del XIX, ha sido considerada como producto del anarquismo existente en lo que a salarios se refiere.

Actualmente, la intromisión de los Estados en materia salarial queda manifestada en la reglamentación de sus aspectos más elementales, entre ellos, el salario mínimo que debe recibir el trabajador. También, existe un organismo internacional conocido como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual celebra convenciones y hace recomendaciones a los Estados sobre distintos temas laborales tales como el salario.

II. CONCEPTO

El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo al cual se le han dado diversas denominaciones, tales como pago y remuneración. El concepto salario puede ser analizado desde dos puntos: el doctrinal y el legal.

A. Noción doctrinal

Salario, retribución, pago, remuneración, sueldo, etc. son algunas de las denominaciones utilizadas para referirse a la contraprestación que recibe el trabajador por la labor realizada. Sin embargo, el término salario es el de mayor aceptación.

En cuanto al origen de este término, “la voz salario, en su acepción etimológica, según lo explica el autor español Eugenio Pérez Botija en su importante obra intitulada Salarios, se deriva de la latina *salarium* y ésta de sal, porque fue costumbre antiguamente dar en pago a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal. Por lo tanto, su primer significado fue de paga doméstica”.¹

Existen en la doctrina diferentes definiciones de salario. Así pues, se considera como salario: “*aquella suma de dinero que el patrono paga al trabajador por la prestación personal del servicio, a su favor*”.²

Guillermo Cabanellas, en su obra “*Compendio de Derecho Laboral*”, hace alusión a la definición de salario dada por la Academia Española y deja asentada su opinión al respecto:

¹ Eugenio Pérez Botija citado por Alvaro García Solano. *Derecho del Trabajo*, (Bogotá: 1981), pág. 425.

² Lucrecia Pérez Duque. *Derecho del Trabajo*, 3a. ed., (Medellín: 1993), pág. 24.

*La Academia Española y Escriche entienden por salario, con expresión que suena a muy antigua, el estipendio o recompensa que los amos (sic, por empresarios o patronos) dan a los criados (sic, por obreros o trabajadores), por razón de su empleo, servicio o trabajo. La Academia agrega que salario significa también la retribución de los servicios personales; lo cual es atinado por cuanto permite incluir los sueldos de los empleados y técnicos; pero de holgura tal, que abarca incluso los honorarios, que ya es desvario. Faltan las notas de subordinación, profesionalidad, habitualidad y demás que configuran la relación contractual de trabajo desde el punto de vista del trabajador.*³

Para Gide, el salario *“lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre acerca de su trabajo”*.⁴

Según Mithoff *“lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro”*.⁵

De acuerdo a Colotti y Feito, el salario es *“la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie”*.⁶

Lo cierto es que, como señala Guillermo Cabanellas, el salario es:

³ Guillermo Cabanellas. *Compendio de Derecho Laboral*, T. I, (Buenos Aires: 1968), pág. 571.

⁴ Ibid., pág. 572.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

El conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.⁷

Tomando en consideración lo expuesto, vale agregar que estas definiciones dejan por fuera dos conceptos que constituyen elementos básicos de la relación de trabajo: la subordinación jurídica y la dependencia económica del trabajador frente a su empleador. No obstante, consideramos que una de las definiciones más acertadas es la de Guillermo Cabanellas.

Otro aspecto en el que fallan la mayoría de estas definiciones esta relacionado con la forma en que debe estar conformado del salario. Respecto a este punto, Alberto José Carro Igelmo considera que el salario es algo más complejo que la simple retribución recibida por el trabajador a cambio de la prestación laboral realizada, y así lo expresa al dejar asentada la opinión de Camerlinck y Lyon-Caen sobre el salario y la que él mismo tiene al respecto:

Quizás el siguiente párrafo de Camerlinck y Lyon-Caen nos ayude a centrar el problema: Como elemento necesario del contrato de trabajo, el salario tiene en este mismo su calificación jurídica. Sin embargo, superando la concepción civilista sinalágmatica y contable que establece un vínculo directo de causalidad recíproca y una estricta correspondencia entre la ejecución de la prestación

⁷ Idem.

del servicio y el nacimiento del crédito salarial, el Derecho del Trabajo tiende a considerar como salario toda suma o retribución acordada en ocasión del trabajo en el marco de la empresa que haya tomado a su cargo el trabajador. De este modo poco importa el origen paternalista de la retribución (gratificación de fin de año), el que sea abonada por un tercero (propinas), o su carácter colectivo (prima de productividad). Igualmente se asimilan al salario sumas que son abonadas al margen de toda efectiva prestación de trabajo y que pueden considerarse como verdaderos elementos sustitutivos del salario: indemnizaciones por vacaciones pagadas, indemnizaciones del total del salario en caso de enfermedad prevista por los convenios colectivos, horas pagadas a los representantes del personal en el ejercicio de sus funciones. Si a las consideraciones anteriores sumamos la circunstancia de la existencia de ciertas técnicas de remuneración impuestas por ley, convenio, o voluntariamente, como son las primas por rendimiento, asiduidad o antigüedad, y tendientes a mejorar la productividad u otros sistemas que originan la asociación del trabajador a los resultados de la empresa, como pueden ser las formas de participación en los beneficios, llegamos a la conclusión de que el concepto de salario es una noción compleja y susceptible de diversas interpretaciones.⁸

Como se observa, la mayoría de las definiciones analizadas no abarcan en su totalidad lo que se considera como salario, pues consideran que éste sólo está constituido por la remuneración recibida por el trabajador como consecuencia directa del servicio prestado. En nuestra opinión, el salario va más allá, por lo que creemos adecuada la postura de Carro Igelmo, quien considera que el salario comprende tanto las prestaciones que tienen a la relación laboral como su causa inmediata, así como las que la tienen como mediata.

⁸ Alberto José Carro Igelmo. *Curso de Derecho del Trabajo*, 2a. ed., (Barcelona: 1991), pág. 341.

B. Noción jurídica

Nuestro Código de Trabajo establece que el salario es:

Artículo 140: ... la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Esta definición dada por el Código Laboral panameño parece ajustarse a la posición planteada por Carro Igelmo, quien considera como parte del salario no sólo lo que el trabajador percibe como consecuencia directa del trabajo realizado, sino que también incluye las prestaciones que lo tienen como causa última. Por lo tanto, el Código de Trabajo deja claramente establecido que el salario está conformado por las prestaciones que se pagan en virtud del trabajo realizado así como las que surgen a consecuencia del mismo.

III. CLASES DE SALARIO

En la doctrina, no se ha llegado a un acuerdo sobre la clasificación de los salarios por lo que existen diversos criterios al respecto. En el caso específico del

Derecho del Trabajo en Panamá, es la opinión de Arturo Hoyos que son cuatro los principales tipos de salarios: salario en dinero, salario en especie, salario por unidad de tiempo y salario por tareas o piezas.

Para Jorge Fábrega P., existe: salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra o a destajo, salario por tarea, a precio alzado, por comisión, participación en las utilidades y salario con prima aunque, considera a los dos primeros como las principales clases de salario.⁹

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 142, establece que el salario sólo podrá estipularse por unidad de tiempo y por tareas o piezas. No obstante, en el caso del salario por unidad de tiempo, contempla la posibilidad de que las partes acuerden que se pague adjuntamente una comisión, una prima o se otorgue participación en las utilidades. Además, permite que el salario sea pagado en dinero o en dinero y especie.

Cabe destacar que el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra son los dos tipos esenciales de salario; los demás *“resultan de la combinación de esos dos modos básicos, revisten figura peculiar a una de ellas, o se presentan como complemento de la remuneración del empleado”*.¹⁰

⁹ Jorge Fábrega P. *Apuntes de Derecho de Trabajo*, Vol. I, (Panamá: 1970), págs. 237-238.
¹⁰ Orlando Gómez y otros. *Curso de Derecho del Trabajo*, Vol. I, (México: 1979), pág. 323.

En la doctrina se han establecido distintos tipos de salarios, los cuales examinaremos a continuación.

A. Salario por unidad de tiempo

Se le considera el modo usual de salario. Arturo Hoyos, citando a De La Cueva, establece que *“el salario por unidad de tiempo es aquel en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual... el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo”*.¹¹

Cabanellas lo denomina salario por tiempo y establece que es *“el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta”*.¹²

Nuestro Código de Trabajo establece, en el artículo 142, que:

Artículo 142: ... Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

¹¹ De La Cueva citado por Arturo Hoyos. *Derecho Panameño del Trabajo*, Vol. I, (San José: 1982), pág. 300.

¹² Guillermo Cabanellas, op. cit., págs. 595-596.

El salario por unidad de tiempo es un salario fijo que se establece tomando en consideración una unidad de tiempo ya sea: hora, día, semana, quincena o mes. El empleado, en este caso, recibirá la remuneración acordada en virtud de la unidad de tiempo ejecutada, sin embargo, esto no significa que el empleador tenga que pagarle una vez que el trabajador haya laborado esa unidad de tiempo (por ejemplo: una hora).

Guillermo Cabanellas señala que en esta modalidad de salario, el pago está relacionado con el tiempo trabajado no con el trabajo realizado por lo que aún en el evento en que la labor del trabajador sea nula, el empleador está obligado a pagarle el salario correspondiente. Asimismo considera que:

*En el salario por tiempo el empresario dispone de toda la actividad del trabajador durante el lapso retribuido: la intensidad de la actividad deberá adaptarse a la costumbre del establecimiento, a las prácticas de que se trate, a la organización técnica e industrial y, principalmente, a los factores éticos y de responsabilidad del trabajador, que éste no puede desconocer con su actitud.*¹³

Establece el mencionado autor que, a pesar de que en principio el empleador debe pagar al trabajador el tiempo laborado aún cuando no hubiera resultado alguno, este último debe procurar que su labor no sea menor a lo establecido por el uso y la costumbre del trabajo respectivo, así como a lo que su moral le indique.

¹³

Ibid., pág. 596.

Entre los beneficios que se señalan en la doctrina respecto a este tipo de salario, está el hecho de que el trabajador no se ve en la necesidad de realizar esfuerzos excesivos a fin de lograr una buena remuneración, ya que la misma se fija en atención al tiempo trabajado y no al trabajo efectuado. Como crítica, algunos autores establecen que esta modalidad requiere que el empleador inspeccione y fiscalice la labor de sus empleados pues, al éstos estar conscientes de que se les paga por el tiempo trabajado, carecen de estímulo para realizar una mayor producción.

B. Salario por unidad de obra o a destajo

Para el cómputo del salario se atiende al resultado de la actividad del trabajador, es decir, al número de piezas u obras realizadas. Las unidades de obra se establecen tomando en cuenta alguno de los siguientes factores: peso, volumen, número, etc.

Cabanellas lo define como:

*Un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.*¹⁴

Contrario al salario por unidad de tiempo, el salario a destajo se calcula de acuerdo al trabajo realizado y no al tiempo laborado. En la doctrina se han formulado críticas a esta forma de salario, tales como que el trabajador procurará trabajar una mayor cantidad de tiempo a fin de lograr una mayor producción y por ende, una mejor remuneración, lo cual, puede redundar en un esfuerzo excesivo que afecte su salud; se critica además, el hecho de que los empleadores, deseosos de lograr una mayor producción, disminuyen la remuneración por unidad de obra una vez que los trabajadores han llegado al límite máximo de la producción para así lograr que la misma vuelva a aumentar. Además, para establecer la remuneración que corresponderá a las unidades de obra, toman en consideración a los trabajadores que tienen mejor desempeño, lo cual lleva a que los demás empleados deban realizar mayores esfuerzos.

También hay quienes señalan que este modelo de remuneración no sólo perjudica a los trabajadores sino también a los propios patronos, ya que, si bien los empleados se esforzarán por lograr una mayor producción, la misma no será de la mejor calidad.

Finalmente, es conveniente tomar en cuenta la posición de Cabanellas respecto al problema que surge debido a la posibilidad de que el trabajador no alcance a laborar lo suficiente como para percibir el salario mínimo, para lo cual el citado autor

manifiesta que:

A tal fin se tiene en cuenta el tiempo que la tarea requiere y el valor de cada una de las unidades remuneradas, para que pueda lograrse normalmente, en una jornada de 8 horas, el salario mínimo fijado.

En la modalidad de destajo mixto o destajo con garantía, se le asegura al trabajador una retribución normal, siempre que él asegure, a su vez, un mínimo de rendimiento compensador.¹⁵

Por lo tanto, otra desventaja respecto a este tipo de salario se puede presentar en el caso de que los empleadores no realicen los ajustes necesarios para que cada trabajador logre ganar al menos el salario mínimo.

C. Salario por tarea

Respecto a esta clase de salario nuestro Código de Trabajo, en su artículo 142, establece:

Artículo 142: ... El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al trabajador por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será menor al salario mínimo que corresponda.

Jorge Fábrega P. establece que “es una forma mixta de salario por unidad de

¹⁵

Ibid., pág. 597.

*tiempo y a destajo, y consiste en la obligación del trabajador de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya terminado el trabajo fijado en la tarea”.*¹⁶

Como explica Cabanellas:

*El salario por tarea o por pieza no es sino un sistema de trabajo ideado para darle al trabajador la seguridad de un salario fijo, calculado por tiempo, con la posibilidad de aumentar dicha ganancia si el trabajador también aumenta su rendimiento... este sistema constituye un salario por tiempo con primas; pues el trabajador tiene asegurado un salario fijo, que podrá aumentar si el número de piezas que produce supera a las consideradas normales.*¹⁷

En la doctrina se le considera una mezcla del salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra debido a que en el salario por tarea, el trabajador está obligado a realizar cierta cantidad de tareas o piezas en un período establecido de tiempo, que en nuestra legislación laboral no debe exceder de la jornada de 8 horas. Si cumple con estas condiciones, recibirá el salario convenido. De esta manera, el trabajador tiene garantizado un salario fijo, calculado por tiempo, y, en el evento de que el trabajador produzca más de lo convenido, tendrá derecho a una mayor remuneración lo cual constituye un incentivo para que el empleado trabaje más, aún

¹⁶ Jorge Fábrega P., op. cit., pág. 242.

¹⁷ Guillermo Cabanellas, op. cit., págs. 597-598.

cuando no está obligado a ello. Cabanellas señala que este tipo de salario reviste la forma de un salario por unidad de tiempo con primas.

D. Salario a precio alzado

La doctrina no dice mucho respecto a este tipo de salario el cual puede definirse como aquel *“que se fija en aquellos casos en que se emplea el servicio de una persona por todo el tiempo indispensable para la construcción de una obra y por la cual se paga una suma global”*.¹⁸

E. Salario por comisión

Cabanellas define la comisión como *“el beneficio económico, proporcional a la cuantía de los negocios, con el cual se retribuye al trabajador o comisionista según el resultado obtenido en la gestión u operación en que haya intervenido en nombre y por cuenta del empresario o comitente. Es una forma de participación en los ingresos, utilidades o ventas de una empresa”*.¹⁹

El salario por comisión puede ser entendido como una especie de salario por

¹⁸ Jorge Fábrega P., op. cit., pág. 242.

¹⁹ Guillermo Cabanellas, op. cit., pág. 602.

obra, mas la diferencia entre ambos radica en que en el salario por obra la remuneración se calcula tomando como base el trabajo efectuado, y, en el salario por comisión, el cómputo de la retribución se efectúa tomando en consideración el valor del negocio o negocios que el trabajador ha logrado para la empresa; el trabajador percibe una porcentaje de los beneficios obtenidos por la empresa en virtud del negocio conseguido, razón por la cual algunos la asimilan a la participación en las ganancias. La comisión es entonces, un salario variable.

Coincidimos con Cabanellas en cuanto a que este tipo de salario debe garantizar al trabajador la percepción del salario mínimo, esto en virtud de que en toda relación laboral existe una dependencia económica razón por la cual, el empleado debe recibir una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades.

El artículo 140 de nuestro Código de Trabajo considera a la comisión como salario; no obstante, el artículo 142 (subrogado por el artículo 19 de la Ley N° 44 de 1995) estipula:

Artículo 142: . . . Cuando el salario fuera pactado por unidad de tiempo las partes podrán acordar, en adición al mismo, . . . comisiones . . . El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal convencional.

De este artículo se deduce claramente que cuando el empleador y el trabajador

hayan acordado el pago de comisiones, éstas serán adicionales al salario mínimo que deberá devengar el empleador.

Doctrinalmente, hay quienes consideran que la comisión presenta como ventaja el esfuerzo que realizará el trabajador a fin de conseguir una mejor retribución lo cual redundará en beneficio del empleador. Sin embargo, se critica que este tipo de salario hace complicado el cálculo de la remuneración del trabajador.

F. Salario con participación en las ganancias

Nuestro Código de Trabajo no contempla la participación en las ganancias como una obligación sino, que la misma resulta de un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

En 1889, el Congreso Internacional de Participación en los Beneficios estableció que la participación en las utilidades es *“la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a principios esenciales del Derecho Positivo”*.²⁰

²⁰

Ibid., pág. 616.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define así: *“la participación en las utilidades constituye un método de remuneración, en virtud del cual un empleador asigna a su empleado una parte de las utilidades netas de la empresa, además de sus salarios normales”*.²¹

Por su parte, Guillermo Cabanellas concuerda con la opinión de Liedó Martín, quien la considera *“un sistema de remuneración del trabajo, complementario del de salario y dirigido hacia el contrato de sociedad, en cuya virtud todo trabajador, además de su salario normal, participa en los beneficios de la empresa en que presta sus servicios, sin ninguna responsabilidad en las pérdidas”*.²²

G. Salario con prima

Para Jorge Fábrega P. es *“una forma mixta: un salario mínimo garantizado y una prima proporcional al esfuerzo o al rendimiento. Evidentemente las primas integran el salario”*.²³

Cabanellas señala que *“con la voz prima, más aún que con la sinónima en esto de premio, se conoce el sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una*

²¹ Idem.

²² Idem.

²³ Jorge Fábrega P., op. cit., pág. 244.

*producción por encima de la señalada... En todos los casos se parte de un salario mínimo garantizado, que se eleva automáticamente con la productividad obrera”.*²⁴

En ocasiones, se le confunde con la gratificación mas ésta depende de la voluntad del empleador y no de la del trabajador como es el caso del salario con prima.

Se le considera también una combinación del salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, debido a que está conformado por una retribución mínima establecida en base al tiempo trabajado y además, por un pago adicional que el empleado recibe si supera el promedio de producción señalado para determinado período de tiempo.

Si el trabajador logra una mayor producción, se logrará un mayor beneficio para ambas partes de la relación laboral ya que, el trabajador recibirá una mayor remuneración y el empleador se verá beneficiado con ese aumento de producción. Esta modalidad de salario constituye entonces, un estímulo para el trabajador.

A diferencia de la participación en las utilidades, no se requiere que la empresa tenga ganancias para que el empleado reciba una mayor retribución, sólo se requiere

²⁴

Guillermo Cabanellas, op. cit., pág. 612.

una mayor productividad de su parte.

El salario con prima es variable y depende de la voluntad del empleado pues, él decide si gana el salario asignado o lo aumenta intensificando su labor.

H. Salario máximo

Guillermo Cabanellas señala que existe un límite al salario que debe recibir un trabajador y es su grado de productividad.

El límite máximo al salario puede ser establecido en la Ley, en un convenio entre las partes o incluso en un reglamento. Su aplicación es poco frecuente no obstante, al fijarse el salario de unos empleados debe tenerse en cuenta, como señala Cabanellas, que el mismo no exceda el valor que su esfuerzo realmente tiene pues, ello iría en detrimento del salario de otros.

I. Salario mínimo

Respecto a este tipo de salario sólo daremos una breve definición ya que, el mismo constituye el tema de nuestro Capítulo II, en el cual lo trataremos más a fondo.

El salario mínimo es aquel que debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia y que, además, le permita mantener un nivel de vida digno.

J. Salario en dinero o metálico

Esta forma de retribución, al igual que el salario en especie y el mixto, está relacionada con la naturaleza de la remuneración, no así con la forma en que se computa la misma.

Arturo Hoyos lo define como *“el que se paga al trabajador en moneda de curso legal, ya sea en efectivo o en cheque en los casos en que el pago en cheque es permitido por la Ley”*.²⁵

El dinero es el modo más usual de retribuir al trabajador por la labor realizada. El salario mínimo debe estar conformado por dinero; no obstante, nuestro Código de Trabajo permite que el salario restante sea pagado en dinero y en especie, mas el salario en especie sólo podrá ser de hasta un 20% del salario total, de lo cual se deduce que el trabajador debe recibir la mayor parte de su salario en dinero.

K. Salario en especie

²⁵ Arturo Hoyos, op. cit., pág. 299.

Salario en especie es “*el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo*”.²⁶

El Código de Trabajo panameño, en su artículo 144, ofrece una definición más limitada:

Artículo 144: Por salario en especie se entiende únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan a su consumo personal inmediato.

Se examina en la doctrina si es posible que el trabajador sea retribuido exclusivamente con un salario en especie. Al respecto, el artículo 144 de nuestro Código deja establecido que la mayor parte del salario total debe ser pagada en dinero.

Artículo 144: ... Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al veinte por ciento del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del veinte por ciento del salario total.

L. Salario mixto

Debido a la discusión que existe en la doctrina respecto a que el salario del trabajador sea exclusivamente en especie, se ha llegado a proponer otra clase de

²⁶

Idem.

salario: el salario mixto, el cual es una combinación del salario en especie y el salario en dinero. Nuestra legislación laboral permite la aplicación de este tipo de salario sujeto a las condiciones que ya hemos dejado señaladas, al referirnos al salario en metálico y al salario en especie.

Consideramos que esta forma de remuneración es más razonable que un mero pago en especie pues, con este último no todas las necesidades del trabajador y su familia quedarían satisfechas, como es el pago de escuelas y la necesidad de recreación que tiene todo ser humano.

IV. CONFORMACIÓN DEL SALARIO

A. Qué se considera salario en el Código de Trabajo Panameño

El artículo 140 del Código de Trabajo panameño, al definir el salario, establece que:

Artículo 140: ... comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste.

Debe entenderse entonces, que el salario abarca todo cuanto el trabajador

perciba, directa o indirectamente, en virtud del trabajo realizado.

Sin embargo, en una norma posterior, el artículo 142, pone una limitación a este principio al preceptuar que el pago de comisiones, primas complementarias y participación en las ganancias sólo puede ser pactado en el caso del salario por unidad de tiempo y, más aún, establece que:

Artículo 142: ... Los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculo de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el trabajador... Sin perjuicio de lo anterior, no se considerarán como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el empleador al trabajador en concepto de mejoras al decimotercer mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aun cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aun cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los artículos 70 y 197 de este Código, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al decimotercer mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) del salario básico.

De esta manera, la norma evita la posibilidad de que este tipo de remuneraciones sean pactadas como parte del salario, o que su pago frecuente las convierta en usos o costumbres y por lo tanto, sean exigibles, lo cual redundaría en

perjuicio de los empleadores.

También se considera salario, los gastos de representación que se reconocen como retribuciones permanentes del trabajador.

B. Qué no se considera salario en el Código de Trabajo Panameño

El Código de Trabajo panameño, en sus artículos 142, 144, 146 y 147, deja asentado qué no se considera salario. Salvo las excepciones que él mismo establece, no constituye salario: las bonificaciones, donaciones, gratificaciones, participación en las ganancias, primas de producción y las mejoras al décimo tercer mes. Tampoco lo constituye aquella porción de los viáticos utilizada para cubrir los gastos extraordinarios de sustento y hospedaje del empleado así como lo que sólo se utilice para su transporte; en el caso específico de las actividades agropecuarias, el uso otorgado por el dueño de un terreno a su trabajador a fin de que lo cultive y se beneficie con sus frutos; las sumas de dinero que, eventualmente, el empleador entrega a su empleado para que realice sus labores; ni, en el caso del salario en especie, lo que el empleador le provea gratuitamente.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social,

respecto al décimo tercer mes, en 1973, estableció que:

El primer considerando del Decreto de Gabinete N° 221 del mes de noviembre de 1971 que estableció el Décimo Tercer Mes, señala que todo hombre que trabaja merece, por su contribución a los beneficios obtenidos por la empresa en el transcurso del año, una retribución especial adicional a su salario.

Tal como se desprende de la frase subrayada en el párrafo anterior, y otras expresiones en el mencionado Decreto, así como la intención que impulsó a establecer esta bonificación especial, debemos afirmar que las partidas que reciba el trabajador en este concepto, no han de tenerse como salario para los efectos legales.²⁷

Sin embargo, nuestra Corte Suprema de Justicia, en 1987, manifestó una opinión contraria:

El décimo tercer mes señalado en el Decreto de Gabinete 221 de 1971, si constituye salario, pues de acuerdo con el artículo 140 del C. de T. las bonificaciones están comprendidas dentro del concepto de salario, y se paga no en forma gratuita sino por razón del trabajo o como consecuencia de éste, y es de carácter obligatorio por disposición de la ley. Es decir, es un salario complementario...No constituye salario cuando se trata del mejoramiento de esa bonificación, es decir, cuando se refiera a una suma complementaria o adicional que graciosamente otorgue el empleador al trabajador pero sin contraprestación especial alguna.²⁸

En la práctica, se considera salario todo lo que el trabajador gana como consecuencia directa del trabajo que realiza mientras, por prestación se entiende lo que percibe como consecuencia indirecta.

²⁷

Nota de la Dirección General de Trabajo N° 102 de 18 de julio de 1973.

²⁸

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 19 de agosto de 1987.

El salario se emplea para el cálculo de las prestaciones, una de las cuales es el Décimo Tercer Mes, por lo que mal podría decirse que éste constituye salario, pues resultaría ilógico el emplear el Décimo Tercer Mes para realizar su propio cálculo.

V. MEDIDAS PROTECTORAS DEL SALARIO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PANAMEÑO

Debido a la importancia que tiene el salario como medio para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, el Código de Trabajo panameño ha establecido ciertas medidas para su protección.

A. Libre disposición del salario

El Código de Trabajo, en el artículo 150, brinda protección al salario del trabajador estableciendo que sólo a él le corresponde disponer del mismo, salvo las retenciones que el propio Código señala. Con ello, deja claro que únicamente quien realiza el trabajo retribuido puede disponer del salario respectivo. De este modo, evita que el patrono decida por el empleado cuál será el uso de la remuneración, estableciendo en el artículo 128, numerales 2, 20 y 21, la obligación por parte del empleador de respetar el salario.

B. Dinero de curso legal

En nuestra legislación laboral se permite que el salario del trabajador esté conformado por dinero o por dinero y especie, mas establece que sólo hasta el 20% del salario total puede ser en especie, y que el resto debe constar en dinero de curso legal en nuestro país. Debido a esta disposición, el empleador no podrá realizar este pago mediante ningún símbolo sustituto del dinero, como por ejemplo un vale. La única excepción que admite nuestro Código es el cheque, siempre que se emplee en los casos señalados en el artículo 151. Es importante recalcar que el salario mínimo debe pagarse íntegramente en dinero de curso legal.

C. Planillas salariales

Todo empleador debe mantener un registro del salario que paga a cada uno de sus empleados en concepto de trabajo ordinario y extraordinario, así como de primas y comisiones, así lo consagran los artículos 128, numeral 11, y 152 del Código de Trabajo. En caso de que el empleador incumpla con esta disposición y no detalle claramente el salario de sus empleados, se considerará que el salario estipulado sólo corresponde al ordinario.

D. Lugar y momento de pago

El artículo 153 del Código, señala que el pago del salario debe efectuarse en horas hábiles en el lugar donde labora el trabajador, cabe agregar que esta condición es parte esencial en el Contrato de Trabajo y en algunos casos es considerada en el Reglamento Interno de Trabajo, en aquellas empresas en donde existe.

E. El pago debe hacerse al trabajador

En principio, el salario debe pagarse al trabajador, en virtud de lo que dispone el artículo 154 del Código, el cual permite además, que en caso de incapacidad o ausencia del empleado, sea un familiar autorizado por él a través de permiso escrito quien reciba dicho pago. La protección se extiende hasta el punto de que si el empleador no cumple con esta disposición, se entenderá que no ha realizado el pago y el empleado podrá solicitarlo como si el mismo no hubiese sido efectuado. Esta protección también se aplica en el evento de que, antes de efectuar el pago, el patrono haya realizado deducciones no autorizadas por el Código de Trabajo.

El Código toma otras previsiones en caso de muerte del empleado por lo que, en el artículo 155, señala:

Artículo 155: En caso de muerte del trabajador, los salarios que éste hubiere devengado, las vacaciones completas o proporcionales que hubiere acumulado, y las demás prestaciones derivadas del contrato a que tuviere derecho, serán remitidos por el empleador al Juez Seccional de trabajo competente, o le podrán ser exigidos, a petición del interesado, para que el juez haga entrega de la suma de dinero correspondiente, si su importe fuere menor a mil quinientos balboas (B/. 1,500.00) y sin necesidad de juicio de sucesión, a los hijos menores, por conducto de quien o quienes los representen y, en su defecto, al cónyuge o al conviviente, que al momento del fallecimiento convivía permanentemente con él.

En defecto de éstos, el importe de los salarios y vacaciones serán entregados a la madre o al padre del trabajador...

Si el importe de lo devengado por el trabajador fallecido, en concepto de salarios, vacaciones completas o proporcionales u otras prestaciones laborales, fuere superior a mil quinientos balboas (B/. 1,500.00), el juez entregará la suma correspondiente del modo señalado en el párrafo anterior, previa comprobación de que las pruebas fueren suficientes y la publicación de un edicto donde se ordena la comparecencia a estar en derecho dentro del proceso a todos los interesados dentro del término de cinco días, a partir de la publicación del último edicto, aplicando, en cuanto fuere compatible, el trámite de incidente. En este último caso, el juez suplirá los vacíos de acuerdo con su prudente arbitrio...

A falta de las personas señaladas en los párrafos anteriores, el juez de trabajo hará entrega de la suma de dinero a la persona o las personas que tengan derecho según el Código Civil en materia sucesoria, pero sin someterla al proceso de sucesión.

De esta manera, se evita que las personas que tengan derecho a recibir las prestaciones laborales del trabajador difunto deban esperar a que se realice el proceso de sucesión para hacer efectivo su cobro.

F. Cesión del salario

Nuestro Código de Trabajo prohíbe la cesión del salario, aunque sea en parte, y sanciona la misma con su nulidad, salvo aquellas que el mismo Código estipule tales como las retenciones y descuentos que se establecen en el artículo 161 y el caso en que, por ausencia o incapacidad, el trabajador autorice por escrito a un familiar para recibir el salario, como señala el artículo 154.

G. Irreductibilidad del salario

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 67, estipula la nulidad de cualquier cláusula, de un convenio de trabajo u otro pacto cualquiera, que merme algún derecho otorgado al trabajador (como es el caso del salario); una norma semejante se encuentra comprendida en el Código de Trabajo, específicamente en su artículo 8. Además, el Código de Trabajo, en su artículo 159, establece que:

Artículo 159: El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediante el consentimiento del trabajador.

En los casos en que por razones de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, se podrá, de manera temporal, modificar o reducir los horarios o la semana de trabajo correspondiente, con el consentimiento de la organización sindical, o de los trabajadores donde no exista ésta, siempre que se acuerden los métodos para lograr la recuperación gradual de la jornada de trabajo a los niveles existentes antes de la crisis.

Claramente señala la norma que no se trata de mantener a los trabajadores realizando la misma labor por una menor remuneración, sino que se disminuirá su tiempo de trabajo y junto con él, el salario.

Nos parece importante considerar la opinión que Arturo Hoyos tiene al respecto y que establece que:

Es conveniente aclarar el sentido de esta disposición cuando se trata de salarios integrados en parte por sumas variables, tales como comisiones por ventas o participación en las utilidades. En estos casos debe entenderse, a nuestro juicio, que lo que no permite la Ley reducir es el porcentaje de comisión o de participación en las utilidades a que tuviera derecho el trabajador mas no los resultados globales de la aplicación de ese porcentaje, ya que la suma a la cual tenga derecho el trabajador variará de acuerdo con el volumen de ventas, que puede ser mayor o menor en determinadas épocas del año, o de las utilidades obtenidas por la empresa en el año fiscal respectivo las cuales también, usualmente, fluctúan e incluso en un periodo determinado pueden no existir.²⁹

H. Inembargabilidad del salario

Al respecto el Código de Trabajo establece:

*Artículo 162: Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal.
Es también inembargable la cuantía completa de las sumas que perciban los trabajadores en concepto de vacaciones, jubilaciones, pensiones e indemnizaciones establecidas en este*

²⁹

Arturo Hoyos, op. cit., pág. 311.

Código, convenciones colectivas, contratos o pactos individuales y planes o prácticas de la empresa.

Por su parte, el tercer párrafo del artículo 62 de nuestra Constitución estipula:

Artículo 62: ... El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

De esta manera, se asegura que el trabajador cuente, al menos, con el salario mínimo para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Es importante señalar que el Código Judicial, en su artículo 1673, dispone que se puede embargar hasta un quince por ciento del excedente del sueldo o salario mínimo que el deudor gane con su empleo, o el quince por ciento de los ingresos que perciba en concepto de oficio o profesión independiente.

Asimismo, el Código Judicial, en su artículo 1674, sostiene que pueden ser objeto de embargo todos los bienes enajenables del deudor, contemplando como excepción:

1. El sueldo o salario mínimo y la parte mínima del salario, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

2. El ochenta y cinco por ciento del sueldo o salario fuera de los casos expresados en el ordinal anterior, salvo que se trate de reclamos de pensiones alimenticias.

Ello implica, que no se puede embargar el salario mínimo que gana el trabajador y que solamente se puede embargar un 15% del excedente, dándole primacía solamente a las pensiones alimenticias para abarcar una cantidad mucho mayor que la señalada.

I. Prohibición de hacer compensaciones

El Código Civil patrio establece que la compensación constituye uno de los modos de extinguir las obligaciones y señala que:

Artículo 1081: Tendrá lugar la compensación cuando dos personas, por derecho propio, sean recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra.

Esta disposición del Derecho Común no tiene aplicación en el Derecho Laboral panameño debido a que nuestro Código de Trabajo, en sus artículo 164, dispone que:

Artículo 164: El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, judicial o extrajudicial.

Se mantiene así, la libre disposición del trabajador sobre su salario.

J. Prohibición del cobro de intereses al trabajador por deudas o anticipos

Nuestro Código de Trabajo prohíbe el cobro de intereses por préstamos o anticipos que el trabajador haya recibido de su patrono mas, establecè una excepción al respecto y así lo estipula en su artículo 165:

Artículo 165: Las deudas contraídas por los trabajadores con sus empleadores ni los anticipos de salarios devengarán intereses, salvo que se trate de préstamos para la adquisición de vivienda, caso en el cual estos préstamos pueden devengar intereses legales.

K. Igualdad de salario

El principio de igualdad de salario está consagrado en nuestra Constitución así como en el Código de Trabajo. La Constitución, en su artículo 63, establece que:

Artículo 63: A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

A su vez el Código de Trabajo, en su artículo 10, dispone:

Artículo 10: Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario...

L. Irrenunciabilidad del salario

El artículo 8 del Código de Trabajo estipula:

Artículo 8: Son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen... renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

Esta disposición es similar a la consagrada en el artículo 67 de nuestra Constitución.

El Código de Trabajo consagra al salario como un derecho del trabajador y, así queda establecido en los artículos 128, numeral 2, y 140, los cuales señalan que el pago del salario constituye una de las obligaciones del empleador.

M. Retenciones y descuentos

El artículo 161 del Código de Trabajo señala cuales son las únicas retenciones y descuentos que pueden efectuarse al salario del trabajador:

Artículo 161: ...

- 1. El importe del impuesto sobre la renta;*
- 2. La cuota del Seguro Social, en la parte que debe abonar el trabajador;*
- 3. El pago de las deudas que el trabajador contraiga con el*

empleador en concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso. Estas obligaciones serán amortizadas por el trabajador durante la vigencia del contrato, según mutuo acuerdo, pero en ningún caso los descuentos en este concepto, podrán ser superiores al quince por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago;

4. El pago de las cuotas mensuales por la compra de casas habitaciones a la entidad vendedora o a una institución crediticia, hasta el treinta por ciento del salario;

5. El pago de cuotas para asociaciones cooperativas, de ahorros y Bancos Obreros;

6. El pago de pensiones alimenticias a favor de quienes tuvieran derecho a exigir alimentos, siempre que el descuento fuere decretado y ordenado por autoridad competente;

7. El excedente de las cuantías inembargables del salario, será embargable hasta en un quince por ciento;

8. El pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias;

9. Las sumas que el trabajador deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta un treinta por ciento de su salario, cuando el arrendador sea una institución oficial o un particular sujeto a la fijación de cánones máximos por las autoridades competentes;

10. Los pagos por ventas a crédito de artículos elaborados o que se vendan en la empresa, siempre que no exceda de diez por ciento;

11. Las sumas que el trabajador autorice le sean descontadas para cubrir préstamos bancarios y créditos comerciales, hasta por un veinte por ciento (20%) de su salario;

Estas autorizaciones de descuento son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador.

12. Los que se establezcan por Ley; y

13. El total de las deducciones y retenciones que autoriza este artículo en ningún caso excederá del 50% del salario en dinero, salvo que se trate de pensiones alimenticias.

Respecto al orden de prelación, el Ministerio de Trabajo ha manifestado:

Si bien este artículo no establece un orden de preferencia, debe entenderse que las retenciones a favor de entidades oficiales por razones impositivas o de seguridad social, la cuota sindical y las

*pensiones alimenticias tienen preferencia sobre los demás descuentos, aún cuando éstos sean anteriores. La preferencia entre estos últimos debe determinarse por la fecha en que se reciba la respectiva orden o autorización. En todo caso debe aplicarse el límite total del 50% del salario en dinero, haciendo las reducciones que corresponda, excepto cuando se trate de pensiones alimenticias.*³⁰

Por otra parte, el artículo 154 de la misma excerta legal establece que:

Artículo 154: ...las deducciones no autorizadas...no libera al empleador de su obligación, y el trabajador tendrá derecho a reclamar el pago como si no se hubiere hecho.

Finalmente, el artículo 168 complementa lo dispuesto en el 161 al establecer que:

Artículo 168: Sin perjuicio de las retenciones fiscales y de seguridad social, al terminar la relación de trabajo sólo podrán hacerse al trabajador los descuentos previstos en el artículo 161 correspondientes al último salario y por obligaciones exigibles. No será válida la cláusula por la cual la terminación de la relación de trabajo determine el vencimiento de una obligación a cargo del trabajador.

Con estas normas se trata que el salario del trabajador siga siendo suficiente como medio de manutención.

N. Protección contra los acreedores del empleador

³⁰

Nota del Ministro de Trabajo N° 274/76

A fin de proteger al trabajador contra la insolvencia o la quiebra de su empleador, el Código de Trabajo ha estipulado que los créditos que tenga el trabajador en virtud de su relación laboral constituyen créditos privilegiados, y así lo consagra en el artículo 166, el cual estipula que:

Artículo 166: En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador.

El artículo 167 indica la forma de ejercer este crédito preferencial, y así señala que:

Artículo 167: Los trabajadores podrán ejercitar el crédito preferente de que trata el artículo 166, sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme.

El Juez de Trabajo procederá a la ejecución de los bienes del empleador insolvente, que fueren necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, y bastará para ello la previa comunicación que realice el Juez de Trabajo al Juzgado donde se tramite el Concurso de Acreedores.

Realizada la comunicación de que trata el párrafo anterior, el Curador estará obligado a pagar lo adeudado por el empleador insolvente, dentro de los treinta días siguientes a partir de la notificación, e imputará el pago a los gastos de administración. En caso de insuficiencia de fondos, el Juez respectivo autorizará la venta de bienes para cubrir el pago de lo adeudado.

Estas normas dejan claramente reflejada la importancia que el Código de Trabajo da al salario ya que, se procura que el trabajador pueda cobrarlo lo más pronto posible pues, éste es el principal medio para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

CAPÍTULO II
EL SALARIO MÍNIMO

I. BREVE RESEÑA HISTÓRICA

A. Internacional

En el Código de Hamurabi, ya se establecían disposiciones respecto al salario mínimo de ciertos trabajadores. No obstante, es consenso general que los primeros países en regular el salario mínimo fueron Nueva Zelandia y Australia. Nueva Zelandia estableció su regulación en 1894 y Australia, específicamente el Estado de Victoria, en 1896. A partir de entonces, muchos países los tomaron como modelos, incluso Estados Unidos, país reacio a la regulación laboral, adoptó una legislación federal sobre el salario mínimo.

En Latinoamérica, fue México, en 1917, el primer país en establecer, a nivel constitucional, que le compete al Estado garantizar a los trabajadores niveles de vida mínimos.

El Tratado de Versalles, suscrito el 28 de junio de 1919, es un tratado de paz que además de prohibir nuevos brotes de violencia a nivel mundial, proclama importantes principios laborales como es el pago de un salario que permita a los trabajadores un nivel de vida adecuado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó, en 1928, un Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos para los trabajadores de la industria y el comercio, y en 1951, para los trabajadores rurales, especialmente los de la agricultura. En virtud del Convenio de 1928, los Estados miembros que lo ratifiquen deben establecer los métodos necesarios para la fijación de dichos salarios mínimos en aquellas industrias en las que no se cuente con un régimen eficaz para la fijación de salarios y los mismos sean muy bajos. Los que ratifiquen el de 1951, también deberán fijar métodos adecuados para establecer los salarios mínimos de los trabajadores empleados en empresas agrícolas o en ocupaciones análogas.

Después de 1930, la regulación del salario mínimo se generalizó pues, hasta ese entonces, su aplicación había sido escasa. En la actualidad, casi todos los Estados han establecido leyes sobre salario mínimo.

B. Panameña

En 1853, los empleados de la empresa Pacif Mail Steam Ship Company realizaron una huelga a fin de lograr un aumento de salario pero, a pesar del descontento de los trabajadores, los empleadores seguían fijando los salarios

unilateralmente.

La Constitución de 1946 contenía normas relativas a la fijación de salarios mínimos, garantizaba a los trabajadores su pago y, establecía que correspondía a la Ley fijar el procedimiento para el ajuste periódico de los salarios mínimos.

Por su parte, el Código de Trabajo de 1947 hacía referencia a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, organismo que se encargaría de recomendar, cada dos años, el salario mínimo que se debería fijar. No obstante, este ente no fue creado hasta septiembre de 1959.

La Ley 51 de 1959 fue la primera en fijar el salario mínimo para los trabajadores panameños y es importante tener en cuenta que la misma, más que iniciativa del gobierno de aquél entonces, fue el resultado de la lucha de los trabajadores.

En 1959, la clase popular de Colón llevó a cabo un movimiento debido a la grave crisis económica que durante diez años había afectado al país. Colón fue una de las regiones más afectadas, sobre todo su gente pobre y los asalariados.

Había un creciente número de desocupados y subocupados que no contaban con el mínimo para vivir con lo cual comenzó una serie de lanzamientos de inquilinos morosos.

Para agravar el descontento popular, los trabajadores se percataron de que estaban siendo explotados ya que, el contratista de obra, rompiendo el acuerdo realizado con las autoridades de la Zona del Canal, les estaba pagando B/. 0.30 y no B/. 1.00 que fue lo establecido como salario básico. Los trabajadores colonenses protestaron, pero el contratista hizo caso omiso de sus reclamos y trajo trabajadores de la capital y sus alrededores.

Toda esta situación llevó a la formación de la Unión de Sindicatos de Oficios Mixtos cuyo objetivo era agrupar de manera organizada a todos los trabajadores de esa provincia. En poco tiempo, se constituye en una gran fuerza que reúne a varios sectores populares, entre ellos los obreros y los campesinos.

Esta organización sindical decide realizar, el 5 de octubre de 1959, una marcha de Colón a Panamá teniendo como demandas básicas:

1. Un salario mínimo fijado en B/. 0.50 la hora
2. La rebaja de los alquileres

3. El Código Agrario.

El 6 de octubre, llegan al Palacio Legislativo en donde no son escuchados y sus dirigentes son arrestados.

Tras 17 días de arresto y casi dos semanas de huelga de hambre, son liberados. El entonces Presidente de la República, Ernesto De La Guardia, se compromete a discutir sus demandas.

Finalmente, se crea la Ley 51 de 1959 que, como señalamos anteriormente, es la primera ley de salario mínimo en Panamá pues, hasta entonces los trabajadores habían sido objeto de abusos por parte de sus empleadores ya que, éstos fijaban los salarios a su antojo sin que hubiera alguna intervención estatal ante las injusticias cometidas. A partir de esta Ley, se fijó una escala de salarios conforme a las actividades y ocupaciones realizadas en nuestro país.

A pesar de este gran logro de los trabajadores, a ellos también correspondió velar por el cumplimiento de la nueva Ley.

Desde la promulgación de la Ley 51 de 1959 hasta 1995, año en que se efectuó

la última revisión del salario mínimo, sólo se han realizado 6 revisiones cuando, en atención a la revisión bienal dispuesta por el Código de Trabajo, han debido ser 18. Así pues, las revisiones al salario mínimo se han realizado, después de promulgada la Ley, en 1971, 1974, 1979, 1982, 1992 y 1995, lo que es claramente violatorio de lo preceptuado en la Ley.

El Código de Trabajo establece en el artículo 174 que:

Artículo 174: El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por Decreto del Órgano Ejecutivo.

En el presente año, 1997, y de acuerdo con el Código de Trabajo vigente, corresponde una nueva revisión de los salarios mínimos. No obstante, hasta el momento no se ha dado.

II. CONCEPTO

A. Doctrinal

El Derecho Laboral forma parte de los llamados Derechos Sociales, por lo que

no extraño que en el establecimiento del salario mínimo se de la intromisión del Estado, con el objetivo de procurar beneficios para la parte más débil dentro de la relación laboral.

El salario mínimo, ha sido definido por algunos juristas, como Rodolfo A. Napoli, quien señala que:

*Es el fijado por la ley o por las convenciones colectivas en consideración a las necesidades del trabajador, las posibilidades económicas de las empresas y los promedios de cultura y bienestar material que el medio social en cada momento puede asegurar al mayor número de miembros de la sociedad. Tiene por función trazar un minimum general de vida por debajo del cual no puede convenirse ningún otro salario.*³¹

Otros autores consideran que el salario mínimo “*es el que satisface las necesidades normales del hogar obrero, en los órdenes material, moral y cultural*”.³²

En opinión de Cabanellas, “*se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados*”.³³

³¹ Rodolfo A. Napoli. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Buenos Aires: 1969), pág. 197.

³² Nicolás Puga R. *Apuntes de Derecho del Trabajo*, (Panamá), pág. 203.

³³ Guillermo Cabanellas, op. cit., pág. 589.

Doctrinalmente, el individualismo y el liberalismo consideran que la fijación del salario le compete a las partes y no al Estado. Algunos opositores a esta consideración, señalan que establecer un salario mínimo fijo es inadecuado, por cuanto no es igual la situación económica de una persona soltera a la de una casada o con familia.

La Iglesia Católica está a favor de la fijación de un salario mínimo, así lo ha dejado sentado en sus encíclicas *Rerum Novarum* y *Mater et Magistra*. También mantiene esta postura, la Doctrina Social Intervencionista la cual establece la necesidad de que todo trabajador perciba un salario mínimo a fin de alcanzar su completo desarrollo.

Prácticamente todas las legislaciones han acogido el concepto de salario mínimo e incluso, como en el caso de Panamá, se le ha dado rango constitucional. A pesar de ello, siguen formulando críticas a esta figura, pues, se considera que la misma no llega a ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

Ahora bien, la doctrina ha anotado también la existencia de un salario básico, lo que amplía la discusión en torno a qué debe entenderse por salario mínimo. Por lo tanto, es necesario distinguir entre el salario mínimo y el salario básico, pues, ambos

conceptos se prestan para confusión. Por un lado, estudiando el significado de lo que se entiende por salario mínimo, se puede establecer que es aquella remuneración vital que constituye un derecho irrenunciable del trabajador y que no puede ser reducido por el empleador; y en cambio, el salario básico *“es el que sirve, como su nombre indica, de base remuneratoria. Cabe que el salario básico comprenda la retribución mínima, más alguna otra”*.³⁴

Entonces, se considera como salario básico *“la retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo ... el básico resulta de la conquista mínima lograda por la clase trabajadora en el pacto con los empresarios o sus representantes, y que desde luego puede rebasar con mucho la necesidad retributiva mínima”*.³⁵

También se hace referencia en la doctrina a un salario vital mínimo y un salario vital mínimo móvil. El salario vital mínimo es:

La retribución que debe disfrutar el trabajador atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida, su educación, sus placeres honestos, así como las obligaciones derivadas de jefe de familia. Es la retribución que todo trabajador necesita para vivir dentro de un concepto humano. Por este salario vital mínimo se asegura a los trabajadores un nivel de vida adecuado; debe calcularse de acuerdo con las necesidades elementales del trabajador relativas a alimentación, habitación,

³⁴ Idem.

³⁵ Ibid., pág. 591.

*vestuario, higiene y transportes; y según el género de actividad, el grado de especialización profesional, la categoría de la tarea y la rentabilidad de las empresas.*³⁶

Se le critica por su inmovilidad. Para remediar esto, se ha propuesto el salario vital mínimo móvil que, a diferencia del anterior, no sería un salario nominal sino real. El salario nominal es el que se ha fijado como remuneración del trabajador mientras que el real, se refiere al poder adquisitivo de ese salario. Generalmente, cuando aumentan los salarios también aumentan los precios con lo que, de mantenerse constante el salario, el trabajador percibiría el mismo salario nominal mas no el real por lo que, no podría satisfacer todas sus necesidades.

Con el salario vital mínimo móvil lo que sus proponentes pretenden es que el salario mínimo se ajuste automáticamente al costo de vida y así, cada vez que se produzca una modificación de precios, el salario deberá ser ajustado a fin de que no pierda su poder de adquisición. Además del costo de vida, se toma en consideración la posibilidad económica de las empresas y los precios. Con este propósito se llevan a cabo las revisiones de salarios que, como ya indicamos, en nuestro país, se ha estipulado que sea bienal.

B. Jurídico

³⁶

Ibid., pág. 592.

El Código de Trabajo Panameño define el salario mínimo como:

Artículo 173: El salario mínimo constituye la cantidad menor en dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate.

El artículo precedente, reconoce el salario mínimo como un derecho del trabajador y señala que el mismo debe cubrir:

Artículo 172: Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar su nivel de vida, y en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. Además, podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio.

III. MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Existen diversos métodos para la fijación del salario mínimo. Consideramos que la clasificación más adecuada es la que señala Gerald Starr³⁷ en el libro “*La Fijación de los Salarios Mínimos*”, quien los ha clasificado en atención a los poderes que juegan el papel predominante dentro del proceso decisorio respecto a la fijación de los salarios mínimos:

³⁷

Cfr. Gerald Starr. *La Fijación de los Salarios Mínimos*. (Ginebra: 1981). págs. 68-79.

A. Leyes adoptadas por la vía parlamentaria

Actualmente, son pocos los países que hacen uso de esta vía para fijar los salarios mínimos. Generalmente, este método suele ser excepcional, pues sólo se da cuando el Estado necesita establecer a través de leyes las normas relativas al salario mínimo, por lo que siendo constitucionalmente el Órgano Legislativo el encargado de promulgar las leyes de la República, procede a emitirla.

Algunos autores ven en este método un beneficio a favor de la clase trabajadora, ya que la fijación de los salarios mínimos estará a cargo de una de las principales autoridades políticas del respectivo Estado, la cual representa la voluntad del pueblo. Además, los procedimientos que sigue este poder del Estado para poder lograr la aprobación de una Ley, requieren de la realización de una serie de audiencias y debates, lo cual conlleva un mejor estudio de la situación.

No obstante, la mayor parte de los países han considerado que este método es muy extenso y rígido.

B. Decisiones del Poder Ejecutivo

Usualmente, es al Poder Ejecutivo a quien se le ha encargado la fijación del salario mínimo. Por lo que doctrinalmente se han establecido al respecto, que para la fijación del salario mínimo se puedan dar dos situaciones:

1. La concesión de completa libertad al Poder Ejecutivo para decidir sobre el mismo.
2. La necesidad de que el Poder Ejecutivo, antes de tomar una decisión definitiva sobre el salario mínimo, consulte con los órganos tripartitos a los cuales se les ha encomendado, de manera general, funciones de consulta, así como asuntos de política laboral, la cual puede presentarse de dos formas:
 - a. Como una mera formalidad que debe cumplirse ya que, la decisión será tomada sin tenerla en mucha consideración.
 - b. Como la fase primordial del proceso decisorio, razón por la cual se hace necesario llegar a un acuerdo, al menos, respecto a la orientación general de la política de salarios mínimos.

No obstante, el Poder Ejecutivo es quien tiene ante todo la iniciativa respecto a la fijación de los salarios mínimos, así como la mayor responsabilidad por las decisiones tomadas.

Entonces, para la fijación del salario mínimo este órgano estatal hace uso de diversos tipos de resoluciones como órdenes, reglamentos o decretos del gobierno o del Ministro de Trabajo.

Se dan además casos en que requiere la toma urgente de decisiones con respecto al salario mínimo, en especial, cuando las mismas son de transcendencia nacional y sus efectos tienen importancia para la economía del país, por lo que se permite la flexibilidad a las instituciones gubernamentales, dejándoles a su discreción el proponer las fechas y establecer cual será la magnitud de los ajustes al salario mínimo siempre en estrecha coordinación con la política económica general que sostenga el gobierno de turno.

Sin embargo, *este método también tiene sus inconvenientes*, como lo es el hecho de que es al gobierno a quien corresponde la potestad decisoria, por lo que consecuentemente, en la mayoría de las ocasiones las consultas realizadas a los representantes de los trabajadores y de los empleadores no tienen mayor influencia en la decisión final.

C. Órganos con poderes para formular recomendaciones efectivas

Gran parte de los países en vías de desarrollo utilizan este método, en donde se establece que si bien la decisión final le compete al gobierno, el proceso decisorio es llevado a cabo por órganos subsidiarios, los cuales pueden ser permanentes o ad hoc y son conocidos como consejos o comisiones.

La principal función de estos órganos es recomendar las tasas de salario mínimo que debieran fijarse, aunque esta función es variable de acuerdo al grado de independencia del cual gocen respecto al gobierno. Así, los órganos subsidiarios pueden estar facultados para hacer las respectivas recomendaciones, las cuales el gobierno tomará en consideración, o pudieran estar encargados de fijar las tasas de salario mínimo que estimen convenientes, aún cuando el gobierno tiene la potestad de cambiarlas de ser necesario.

Las comisiones permanentes son las más empleadas para examinar las necesidades de cambios en los salarios mínimos y las mismas están facultadas para hacer revisiones constantes.

Generalmente, estos órganos tripartitos están constituidos por representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como por miembros independientes que representan o no al gobierno, cuya comparecencia asegura la toma de decisiones

finales en las cuales se haya considerado los intereses de la sociedad.

Por lo tanto, se puede concluir que las comisiones cumplen la función de:

- Fijar las tasas de salario mínimo para las diversas ramas de actividades, estableciéndose por lo regular un consejo para cada rama.
- Pueden hacer sus recomendaciones por iniciativa propia, a solicitud del gobierno o cada cierto tiempo, según se disponga en cada Estado.
- En ocasiones, se les asigna funciones auxiliares tales como la supervisión de la aplicación de los salarios mínimos.

D. Órganos con poderes de decisión

Se ha comprobado que la función de fijar el salario mínimo y de recomendar las tasas de salario mínimo cuando no son desarrolladas por la misma entidad, traen inconvenientes, dado el caso de que un órgano recomienda y es otro el que decide, por lo que si el gobierno acepta, automáticamente, las propuestas formuladas por las entidades encargadas de determinar los salarios mínimos, surgirían dudas sobre si el mismo cumple con su obligación de velar porque las decisiones tomadas sean adecuadas; y si el gobierno modifica habitualmente las propuestas, podría mermarse la

potestad decisoria de las instituciones que recomiendan la fijación del salario.

A fin de evitar estos problemas y conceder a las partes directamente interesadas plena responsabilidad de sus decisiones, se ha establecido este método por el cual las comisiones de salarios tienen plena potestad para establecer las tasas mínimas, así como otros aspectos relativos a la política de salarios mínimos. Sin embargo, no es frecuente que los Estados adopten este método, en virtud de que el poder del gobierno queda disminuido pues, la potestad decisoria queda en manos de una comisión en la cual el gobierno, si bien se encuentra representado, se limita a realizar propuestas y, en el evento de que se produzca un grave desacuerdo en cuanto a política salarial, podrá aplicar el recurso excepcional, y muy discutido, de dejar a un lado este método de fijación o efectuar cambios a la legislación.

En nuestro país, se aplica el método referente a Órganos con Poderes para Formular Recomendaciones Efectivas pues, Panamá cuenta con una Comisión Nacional de Salario Mínimo, así lo señala el artículo 174 del Código de Trabajo:

Artículo 174: El salario mínimo será fijado periódicamente, por lo menos cada dos años, atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por Decreto del Órgano Ejecutivo.

Por lo tanto, es a la Comisión Nacional de Salario Mínimo a quien le

corresponde hacer recomendaciones sobre el mismo y su fijación le corresponde al Órgano Ejecutivo, la cual realiza por medio de Decretos Ejecutivos.

IV. CRITERIOS EMPLEADOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

De acuerdo a Gerald Starr³⁸, los criterios empleados para la fijación de los salarios mínimos tienen una importancia fundamental para garantizar que los mismos cumplan con los fines que se les han establecido, así como para que las decisiones tomadas se basen en principios y patrones razonables.

Lo cierto es que determinar cuáles son los criterios más adecuados para realizar la determinación de los salarios mínimos reviste dificultades, tales como establecerlos de modo que sean de aplicación general pero, también concretos. Ahora bien, ha sido una corriente generalizada el fijar los salarios mínimos de acuerdo a criterios establecidos en la legislación nacional de cada Estado no obstante, en algunos países para realizar la fijación de los salarios mínimos se toma en consideración las circunstancias ya que, no se han estipulado los criterios ~~ha~~ seguir.

Al respecto, la Organización Internacional de Trabajo ha propuesto en su Recomendación N° 30 de 1928, que:

³⁸ Cfr. Gerald Starr, op. cit., págs. 99-125.

Al determinar las tasas mínimas de salarios que deban fijarse, los organismos encargados de la fijación de salarios deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado. A estos efectos convendría, primeramente, inspirarse en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse este término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o localidad de que se trate.³⁹

Entre 1969 y 1970, la OIT señaló que existía una marcada influencia de los salarios mínimos sobre la economía nacional de cada Estado, por lo que estableció en el Convenio N° 131 de 1970, además de las consideraciones sociales cuya utilización ya había estipulado anteriormente, un grupo de factores económicos, que constan en su artículo 3:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.⁴⁰

³⁹ Recomendación N° 30 de 1928 de la OIT citada por Gerald Starr, op. cit., pág. 102.
⁴⁰ Convenio N° 131 de 1970 de la OIT citado por Gerald Starr, ibid., pág. 103.

Asimismo, lo volvió a señalar en el la Recomendación N° 135 de 1970, aunque vale agregar que la misma redactó los mismos criterios de forma distinta.

Para el citado autor, Gerald Starr, la mayor parte de los criterios existentes son una variación de los siguientes:

1. Las necesidades de los trabajadores.
2. Los salarios e ingresos comparables.
3. La capacidad de pago.
4. Las exigencias del desarrollo económico.

A continuación haremos referencia a cada uno de ellos:

A. Las necesidades de los trabajadores

Ha sido una opinión generalizada de los estudiosos del Derecho Laboral, el señalar que para la fijación del salario mínimo se otorgue importancia a las necesidades del trabajador. En diversos países, las autoridades competentes han optado por establecer la cantidad de bienes y servicios que son imprescindibles para el trabajador; así, se ha procedido a la elaboración de una canasta a la cual se le asigna los precios

vigentes de los artículos que la conforman, con el propósito de determinar cuál será el ingreso necesario para su satisfacción.

Sin embargo, los criterios sostenidos con relación a las necesidades de los trabajadores son variables, por lo que establecerlas ha sido conflictivo; incluso respecto a las necesidades alimenticias, pues, las mismas varían dependiendo de aspectos tales como el trabajo prestado o la condición física del empleado.

Por otro lado, las necesidades no alimenticias, acarrean mayores dificultades, lo que trae a colación algunas interrogantes como: ¿debe considerarse únicamente lo necesario para subsistir o debe incluirse además las necesidades sociales? o ¿qué debe considerarse como imprescindible en cuanto a vestido, casa, salud, transporte, etc.?

Otro aspecto importante está relacionado con el estado civil del trabajador, por lo que es indispensable determinar si él mismo es soltero o si tiene familia aunque, usualmente, para la determinación del salario mínimo se toma esta segunda posición. Esto a su vez trae otros problemas como el determinar cuál sería el promedio de miembros de la familia a considerar.

Todo estos factores influyen para determinar cuál es el salario más adecuado

para satisfacer las necesidades del trabajador, por lo que cada país ha establecido sus propios criterios.

B. Comparabilidad de salarios e ingresos

Las autoridades encargadas de la determinación de los salarios mínimos suelen examinar este aspecto y partir de un estudio detallado de los indicadores a los que se tenga acceso respecto a los niveles de salarios e ingresos de los trabajadores que podrían ser inmediatamente afectados por los salarios mínimos, y los de otros grupos de trabajadores considerados comparables.

No obstante, este criterio presenta inconvenientes como: la dificultad que se presenta al momento de establecer lo que se entiende por salarios comparables ; el uso de informes no recientes e incompletos que permitan llevar a cabo las comparaciones necesarias.

En virtud de lo anterior, cabe señalar que las estadísticas disponibles para la fijación del salario mínimo han sido realizadas respecto a salarios de diferentes sectores o ramas de actividades, por lo que las autoridades encargadas de determinarlo tienen problemas para llegar a un acuerdo sobre las comparaciones que resultan más

importantes realizar.

C. Capacidad de pago

Aún cuando la Ley no la considere como tal, la capacidad de pago constituye un criterio que es tomado en cuenta para la fijación del salario mínimo. Sin embargo, existe desacuerdo a la hora de interpretarlo, sobretodo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores en los consejos encargados de la determinación de los salarios mínimos.

Se deduce que cada una de las partes en la relación laboral defenderá sus propios criterios, así por ejemplo, los representantes de los empleadores prestan mayor importancia a este criterio, ya que a consecuencia del aumento del salario mínimo, se entiende también la probabilidad de que se aumente el costo de la mano de obra; y por otro lado, los representantes de los trabajadores, aunque entienden la relevancia de los aspectos económicos, son recelosos de esa postura de los representantes de los empleadores pues, si la misma no está debidamente fundamentada, la ven como un escape de los empleadores.

El problema en parte, tiene su origen en la vaguedad de este concepto lo cual

dificulta una interpretación unánime. Es relevante tener en cuenta que el criterio de la capacidad de pago conlleva la consideración de una cuestión hipotética, esto es, la manera en que los patronos se ajustarán al aumento del costo de la mano de obra generado por el incremento de los salarios mínimos.

Es necesario establecer la forma en que las diferencias en cuanto a la capacidad de pago pueden afectar los niveles de salarios mínimos. Existen varias tendencias, pero la dominante es la referente a sistemas de salarios mínimos muy uniformes que eviten las desigualdades que surgen a partir de la capacidad de pago.

D. Exigencias del desarrollo económico

Este concepto abarca todos los efectos que la elevación de los salarios mínimos produce en la economía en general, lo que hace indispensable que las Comisiones de Salario Mínimo consideren los efectos que sus decisiones producen en aspectos como el empleo y el desempleo, así como el crecimiento y estabilidad económica.

Por lo tanto, es necesario que los consejos tomen en consideración las consecuencias que produce la fijación de los salarios mínimos sobre los fines del desarrollo económico, en la medida en que aumente el número de trabajadores

amparados legalmente así como se acrecente la influencia ejercida por el sistema de salarios mínimos sobre los salarios realmente pagados.

Cuando se produce una diversidad considerable de los salarios mínimos, se hace necesario dar importancia a los requerimientos del desarrollo económico; en estas condiciones, por regla general, las autoridades económicas nacionales deben tomar las decisiones pertinentes. También puede darse el caso de que la decisión corresponda a las más altas esferas del gobierno o que los órganos de fijación del salario mínimo deban sujetarse a las declaraciones oficiales de política salarial, a los análisis económicos presentados por el gobierno o a las opiniones de altos funcionarios oficiales que representan a los principales departamentos de la economía.

En nuestro país, el Código de Trabajo, siguiendo las recomendaciones de la OIT, dispone que para la fijación de los salarios mínimos se deben considerar los siguientes factores:

Artículo 177: Para la determinación del salario mínimo se tendrá en cuenta:

1. *Las diferencias regionales en el costo de vida;*
2. *La política económica y social general del país, en los aspectos del desarrollo nacional integral y sostenido;*
3. *La política de empleo y de redistribución de ingresos;*
4. *La naturaleza y el riesgo del trabajo;*
5. *Las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo;*

6. *Cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios.*

Además, se toma en consideración el problema del desempleo, la situación económico-financiera de las empresas, el costo de vida y la Canasta Básica Familiar de Alimentos (CBFA).

V. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN PANAMÁ

A. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social

La política de salario mínimo en nuestro país es formulada y efectuada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que, mediante la Comisión Nacional de Salario Mínimo, estudia el desarrollo de variables como: el costo de vida, inversión, empleo, los salarios de mercado, la situación económica de sectores relevantes del país, pobreza, etc. De esta manera, realiza recomendaciones al Órgano Ejecutivo respecto a las tasas de salario mínimo que deben fijarse ya que, éste es el órgano encargado de establecerlos formalmente a través de un Decreto Ejecutivo.

B. Comisión Nacional de Salario Mínimo

La Comisión Nacional de Salario Mínimo es un órgano colegiado de asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

1. Constitución

El Decreto de Gabinete N° 249 de 1970, que dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en su Título IV, Capítulo III, titulado De la Comisión Nacional de Salario Mínimo, establece:

Artículo 21: La Comisión Nacional de Salario Mínimo está integrada por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social, quien la preside y por:

- 1. El Director General de Trabajo;*
- 2. El Director de la División de Mercadeo del Ministerio de Agricultura y Ganadería;*
- 3. El Director del Centro de Desarrollo y Productividad Industrial del Ministerio de Comercio e Industrias;*
- 4. Un representante de la Dirección General de Planificación y Administración de la Presidencia de la República;*
Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos o quien haga sus veces.
- 5. Tres representantes de asociaciones nacionales de sindicatos de trabajadores;*
- 6. Dos representantes de asociaciones nacionales de empleadores;*
- 7. Un representante de la Cámara Panameña de la Construcción.*
Cada uno de éstos tendrá un suplente designado por la respectiva asociación.

2. *Funciones*

El mencionado Decreto de Gabinete señala en el artículo 20, las funciones de este órgano tripartito de la siguiente manera:

Artículo 20: La Comisión Nacional de Salario Mínimo además tiene las siguientes funciones:

- a. Recomendar la fijación de salarios mínimos, sobre la base de estudios e investigaciones especiales;*
- b. Dictaminar sobre toda solicitud debidamente fundamentada de revisión de salarios mínimos, que se formule durante la vigencia del Decreto que fijó los mismos;*
- c. Remitir al órgano competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, las denuncias o reclamaciones sobre el incumplimiento de los decretos que fijan los salarios mínimos; y,*
- d. Dictar su propio Reglamento.*

Por su parte, el artículo 179 del Código de Trabajo señala que es un deber de esta Comisión el visitar empresas durante las jornadas de trabajo, a fin de realizar mejor su labor:

Artículo 179: Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo o los de las Juntas Especiales que ésta nombre, deberán visitar los lugares de trabajo durante las horas de actividad, para los efectos de formular adecuadamente sus recomendaciones. Las empresas comerciales, industriales, agropecuarias o de cualquier otra índole están obligadas a suministrar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo las informaciones que ésta requiera para el cumplimiento de los fines legalmente asignados.

C. La Comisión Técnica de Salario Mínimo

La Comisión Técnica de Salario Mínimo es un ente asesor interinstitucional designada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la cual lleva a cabo los estudios técnicos que proveen a la Comisión Nacional de Salario Mínimo de los elementos de juicio que sirven de fundamento a su recomendación al Órgano Ejecutivo.

Esta Comisión sólo tiene derecho a voz e históricamente la han constituido representantes técnicos de las siguientes instituciones gubernamentales:

- Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que es el encargado de coordinarla.
- Ministerio de Comercio e Industrias.
- Ministerio de Desarrollo Agropecuario.
- Ministerio de Hacienda y Tesoro.
- Ministerio de Planificación y Política Económica.
- Contraloría General de la República.

D. El Órgano Ejecutivo

La función de este poder del Estado consiste en fijar formalmente las nuevas tasas de salario mínimo, tomando en consideración las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

VII. EL SALARIO MÍNIMO EN LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA

A. Constitución de 1972

El derecho del trabajador a devengar un salario mínimo ha sido protegido constitucionalmente, en virtud de lo que disponen los artículos 61 y 62 de nuestra Constitución vigente:

Artículo 61: A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares, se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

Artículo 62: La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio.

En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por jornada.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son

también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Asimismo, cabe agregar que nuestra Carta Magna al elevar a rango constitucional el salario también advierte su inembargabilidad, con la única excepción referente a las obligaciones alimenticias de acuerdo a lo que estipule la Ley.

B. Código de Trabajo de 1972

El Código de Trabajo recoge ampliamente todo lo concerniente al salario mínimo como un derecho del trabajador, en su Título IV Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y Empleadores, Capítulo III Salarios y Normas Protectoras, Sección Tercera Salario Mínimo, a partir del artículo 172. Dentro del contenido normativo de estos artículos se señala todo lo concerniente a su definición, su contenido, los órganos facultados para su fijación y la forma en que se determina.

Al respecto, el artículo 178 dispone que los salarios mínimos fijados por el Órgano Ejecutivo, deben establecerse tomando en consideración las actividades a las que se dedica el trabajador, en la siguiente forma:

Artículo 178: Los salarios mínimos fijados por el Órgano Ejecutivo, se aplicarán a cada actividad industrial, comercial o agropecuaria a que se refieran. Si un establecimiento industrial, comercial o agropecuario se dedica a varias actividades, le será

aplicable a cada una de ellas el salario mínimo decretado para la respectiva actividad. No obstante, si un trabajador presta servicios indistintamente en varias actividades desarrolladas por el establecimiento, tendrá derecho a devengar el salario mínimo más favorable. El salario mínimo por profesión u oficio se aplicará sólo cuando fuere más favorable al trabajador que el fijado para la actividad donde se preste el servicio.

Cabe agregar además, que el Código de Trabajo, en su artículo 175, permite que el salario mínimo sea fijado por profesión u oficio, siempre que dicha fijación favorezca al trabajador.

El concepto de protección al salario mínimo es reforzado también en el artículo 176, que estipula la modificación inmediata de los salarios menores al mínimo que se haya establecido en virtud de un Decreto Ejecutivo, aunque consten en contratos y convenciones de trabajo:

Artículo 176: La fijación del salario mínimo modifica automáticamente la cláusula de salarios de los contratos y convenciones de trabajo que estipulen una inferior.

C. Código de la Familia

El Código de la Familia hace referencia a la necesidad de un salario que le permita un nivel de vida decente la trabajador y su familia, cuando hace referencia a los derechos sociales de la familia:

Artículo 583: Son derechos sociales de la familia:

1.;
2. *El trabajo y salario suficientes para una decorosa subsistencia familiar;*
3. ...

D. Convenio N° 26 de la OIT relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos

Mediante el Decreto de Gabinete N° 170 de 1970 se aprobó en nuestro país el Convenio N° 26 de la OIT, el cual ha servido como base para la fijación de los salarios mínimos. Del examen realizado a este Convenio, cabe resaltar que no indica los métodos a utilizar para la fijación del salario mínimo, pues los deja a criterio de cada Estado que lo ratifique. Ahora bien, consideramos necesario transcribir algunos de sus artículos:

Artículo 1

1. *Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.*
2. *A los efectos de este Convenio, el término <<industria>> comprende las industrias de transformación y el comercio.*

Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos, previstos en el artículo 1.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.*
- 2. Sin embargo:*
 - 1) antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.*
 - 2) los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.*
 - 3) las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni por un contrato colectivo, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial.*

Artículo 4

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.*

2. *Todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.*

Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicará, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.⁴¹

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo. *Convenios y Recomendaciones 1919-1983*, (Madrid: 1984), págs. 310-312.

CAPÍTULO III
LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR

I. ANTECEDENTES DE LA CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS

En la década del 60, el Ministerio de Salud elaboraba unas canastas de alimentos conocidas como Dietas Adecuadas de Costo Mínimo. El propósito de su elaboración era de tipo esencialmente didáctico y, para definir necesidades alimentarias de grupos específicos de población. Se establecían los alimentos de consumo básico para una familia promedio procurando los nutrientes esenciales (calorías, proteínas, vitaminas, etc.). Estas Dietas se elaboraban periódicamente.

En 1980, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) realizaba un estudio de Pobreza y Grado de Satisfacción de Necesidades Básicas en el Istmo Centroamericano para lo cual solicitó al Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP) el cálculo de una Canasta Básica de Alimentos (CBA) para cada país de la subregión. El procedimiento tendría como base una unidad consumidora determinada en función del varón adulto. Cabe señalar que con el tiempo, la mayor parte de los países centroamericanos cambiaron esta unidad de consumo por la del individuo promedio de la población objeto de la CBA. Panamá la adoptó a partir de 1983.

Esta CBA sirvió de referencia para determinar los niveles de pobreza y pobreza

extrema al efectuar una relación entre su costo y el ingreso de los hogares.

A raíz de esto, se estableció en nuestro país una comisión interinstitucional, asesorada por el INCAP, encargada de elaborar la CBA que vendría a sustituir a las elaboradas por el Ministerio de Salud.

En marzo de 1980, se conformó un grupo de trabajo dirigido por la División de Nutrición Aplicada del INCAP y la Dirección de Nutrición del Ministerio de Salud. Constaba también con representantes de el Ministerio de Desarrollo Agropecuario, el Instituto de Mercadeo Agropecuario y la Oficina de Regulación de Precios (ORP). Las Encuestas Nacionales de Consumo de Alimentos de 1967 y 1975 así como las Hojas de Balance de Alimentos de 1975, 1976 y 1977, sirvieron de fuente.

Su fin consistía en la elaboración de una CBA para Panamá. El INCAP estableció el procedimiento a aplicar con el cual se buscaba al menos abarcar los requerimientos energéticos familiares.

En marzo del mismo año, se creó una CBA promedio para Panamá y se estableció su costo. En julio, se constituyó un grupo conformado por representantes de la División de Planificación Social del Ministerio de Planificación y Política

Económica (MIPPE), de la Dirección de Nutrición del Ministerio de Salud y del INCAP el cual, empleando el mismo procedimiento señalado por el INCAP para la canasta anterior, se encargaría de confeccionar dos canastas mínimas, una para el área urbana y otra para la rural, para finalmente en base a ellas hacer un promedio para todo el país. Esta vez no se utilizó la Encuesta Nacional de Consumo de Alimentos de 1975.

A partir de las estructuras dietéticas del área urbana y rural, se establecieron las calorías que debía proveer cada uno de los alimentos o grupos de alimentos que conformaban la canasta básica a fin de que las mismas cubrieran las necesidades mínimas de energía de un hombre adulto. De acuerdo con el INCAP, debían ser 2,900 calorías. Para lograr totalizar ese requerimiento mínimo, se estableció la cantidad de gramos que debería ingerir, diariamente, de cada alimento o grupo de alimentos.

Para determinar los requerimientos de una familia completa, se procedió a establecer la constitución de una familia tipo panameña para lo cual fueron empleadas las cifras previas de los Censos de Población y Vivienda de 1980. Se realizó un cálculo del porcentaje de viviendas desocupadas en base al porcentaje de desocupación de 1970 y luego se dividió el total de la población nacional entre el número de viviendas ocupadas. El resultado fue de 4.7 miembros por familia lo cual se generalizó a 5.

Posteriormente, se procedió a determinar la edad de dichos miembros con lo cual la familia quedó conformada por: un varón adulto, una mujer adulta, un adolescente, un escolar y un pre-escolar. Luego, se realizó el cálculo de las calorías que cada uno necesita consumir diariamente tomando como base los requerimientos del varón adulto de referencia que ya se habían estipulado.

Se procedió entonces, a determinar el costo de la CBA para el varón adulto de referencia, tanto la urbana como la rural. Sin embargo, fue necesario confeccionar la rural en atención a los precios del mercado urbano debido a la falta de datos relevantes respecto al rural.

A continuación, se calculó el costo de cada canasta para la familia tipo panameña para lo cual se realizó una regla de tres con los porcentajes de requerimientos de cada miembro de la familia en relación con los del varón adulto; el resultado es el costo de estos requerimientos. La suma del costo de los requerimientos de cada miembro da el de la familia tipo.

Al costo de la Canasta Básica Familiar de Alimentos (CBFA), urbana y rural, se agregó el del combustible esto es, el del gas licuado ya que, se concluyó que era el combustible más utilizado en nuestro país para la preparación de los alimentos. Se

calculó su consumo y costo diario para la familia tipo.

Los costos finales de la canasta fueron de B/. 4.60 diarios para una familia de tipo urbana y, B/. 3.89 diarios para una rural. Para proceder a determinar el costo de la canasta promedio, se consideraron los porcentajes de requerimiento con respecto a los del hombre adulto de referencia, que corresponden a cada uno de los miembros de la familia, y mediante una regla de tres se realizó el cálculo de su costo para el cual se tomó en cuenta el costo de la CBA promediada del hombre adulto. Al costo de la CBFA promediada se le sumó el del gas licuado. El costo total fue de B/. 4.24 diarios.

En 1983, el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIPPE) realizó un estudio de pobreza crítica en el cual uno de los elementos era la CBA la cual fue elaborada y comparada con el ingreso per cápita.

A partir de entonces, se ha dado continuidad a la elaboración de la canasta y la misma constituye un indicador de la pobreza y el costo de vida. Esta canasta es elaborada para la Ciudad de Panamá.

En 1983, la canasta se elaboró para todo el país (área urbana y rural), para la Ciudad de Panamá, y por provincia. Desde entonces, sólo se ha calculado para la

Ciudad de Panamá por falta de información sobre el resto del país.

Para la canasta que se elaboró en 1980 se utilizó una encuesta de nutrición hecha por el Ministerio de Salud en 1967, de la cual se estrajo una lista de productos básicos. En cuanto a la canasta elaborada en 1983, se utilizó como referencia una encuesta de nutrición realizada en 1980.

La canasta de 1980 se elaboró en base a las 2,900 calorías que cubren las necesidades del varón adulto de referencia y de aquí se derivan las necesidades calóricas de una familia tipo de aproximadamente 5 miembros. No obstante, para la de 1983, se empleó los requerimientos calóricos de acuerdo a la estructura por edad y sexo de la población panameña en 1980 para establecer los requerimientos promedio por persona. El requerimiento promedio diario por persona para toda la República fue de 2,330 calorías y 49 gramos de proteínas.

Se procedió entonces a determinar la forma en que estaría compuesta la canasta básica por persona, es decir, la cantidad de cada alimento que debía contener. Este trabajo se realizó a partir de los requerimientos energéticos por persona previamente calculados y mediante tablas de composición de alimentos. Este tipo de procedimiento evita el tener que utilizar una familia tipo. Luego, partiendo de las

2,330 calorías estimadas, se puede determinar en forma sencilla los requerimientos promedio de una familia multiplicando cada cantidad de alimento por el número de miembros de la familia; no es necesario considerar los factores de edad y sexo ya que, fueron tomados en cuenta al determinar los requerimientos por persona. Con este método se calculó las cantidades de alimentos que la familia promedio de aproximadamente 5 miembros requiere diariamente.

Para establecer el costo de la CBFA de 1983, se empleó básicamente dos fuentes de información sobre precios de alimentos:

1. Para el costo de la canasta de la provincia de Panamá se utilizó los precios al por menor que la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República recolecta, mensualmente, en la Ciudad de Panamá, para la construcción de los índices de precios.
2. Para las demás provincias, a excepción de Darién, se emplean los precios determinados mediante las investigaciones realizadas por la Dirección de Nutrición del Ministerio de Salud.

El consumo de alimentos puede verse afectado por factores como cambios en

los precios, disponibilidad de los alimentos y el ingreso de las familias. Por esto, una actualización apropiada de la CBA es necesaria a fin de que la misma realmente represente la estructura de consumo de la población que es objeto de ella. Sin embargo, lo costoso de las encuestas empleadas para su elaboración así como la falta de periodicidad en la confección de las mismas, no permite dar a la canasta la actualización deseada.

En 1990-1991, se realizó una revisión de la canasta y la información que se usó como base fue una encuesta efectuada por la Contraloría General de la República, específicamente por Estadística y Censo, llamada Encuesta de Condiciones de Vida de la Ciudad de Panamá 1983-1984. Esta es la canasta que actualmente está vigente.

II. CONCEPTO

La Canasta Básica de Alimentos es:

*el conjunto de productos básicos que conforman la dieta usual de una población, en cantidades suficientes para cubrir adecuadamente, por lo menos las necesidades energéticas de todo individuo. Tiene que considerarse en esta definición, los factores socio-culturales que rigen todo patrón alimentario, así como los aspectos de producción y disponibilidad de esos alimentos.*⁴²

⁴² Comisión Económica para América Latina (CEPAL). *Canasta Familiar de Alimentos para el Istmo Centroamericano. Definición y Metodología*, documento provisional, (México: marzo de 1980), pág. 8.

Los términos Canasta Básica de Alimentos (CBA) y Canasta Básica Familiar de Alimentos (CBFA), sólo se diferencian en que al establecer el término familiar se quiere recalcar que la canasta ha sido elaborada para la familia tipo de la población objetivo.

Por otra parte, si bien la CBFA abarca los requerimientos alimenticios, la CBF cubre todas las necesidades básicas de una familia: alimento, vestido, salud, vivienda, esparcimiento, entre otras.

La CBA está compuesta por 41 productos que conforman once grupos:

1. Los lácteos
2. Huevos de gallina
3. Las carnes
4. Las leguminosas
5. Azúcares
6. Los cereales y derivados
7. Las grasas
8. Los vegetales y verduras
9. Las frutas

10. Los misceláneos (condimentos y refrescos)
11. El combustible para cocinar

Los 41 productos son:

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Leche en polvo | 22. macarrón nacional |
| 2. leche evaporada | 23. azúcar blanca |
| 3. leche fresca | 24. aceite vegetal |
| 4. queso blanco | 25. margarina |
| 5. queso amarillo | 26. tomate |
| 6. huevos | 27. cebolla |
| 7. carne de res, pulpa negra | 28. repollo |
| 8. bistec de cinta | 29. zanahorias |
| 9. jarrete | 30. papas |
| 10. pecho | 31. ñame |
| 11. pollo sin plumas | 32. yuca |
| 12. salchichas | 33. plátanos |
| 13. pescado (cojinoa) | 34. guineos |
| 14. pescado (pargo) | 35. naranja |
| 15. lentejas | 36. soda (refresco) |

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 16. porotos | 37. sopa deshidratada |
| 17. frijoles | 38. pasta / tomate |
| 18. arroz (primera) | 39. jugo / frutas |
| 19. pan molde | 40. café |
| 20. tortilla de maíz | 41. gas, tanque de 25 libras |
| 21. crema de maíz | |

La CBA puede elaborarse en base a calorías o a proteínas y otros nutrientes mas, bastaría con confeccionarla en base a las calorías porque se considera que una alimentación variada que satisfaga las necesidades calóricas, satisface a su vez las de proteínas y otros nutrientes.

III. METODOLOGÍA

Son tres puntos los que deben tenerse en consideración al momento de determinar la CBA:

1. Las necesidades nutricionales de la familia de referencia.
2. El patrón alimenticio de la población objetivo.
3. La disponibilidad de los alimentos básicos para el consumo de la

población objetivo.

Seguidamente, nos referiremos a cada uno de ellos:

A. Las necesidades nutricionales de la familia de referencia

El cálculo de las necesidades nutricionales de la familia de referencia es importante debido a que uno de los fines de la CBFA es lograr establecer un parámetro de referencia respecto a los requerimientos alimenticios de una familia tanto en lo económico como en lo nutricional.

Para el establecimiento de dichas necesidades sólo es necesario tomar en cuenta los requerimientos energéticos o calóricos ya que, permiten tener una visión global del nivel alimentario.

El cálculo de las necesidades energéticas de la familia de referencia se puede realizar a través de alguno de los siguientes métodos:

1. De acuerdo a las necesidades de energía de cada miembro de la familia de referencia.

2. Estableciendo un número de unidades consumidoras para la familia de referencia, tomando como base al varón adulto.
3. Utilizando como unidad consumidora de referencia al individuo promedio de la población.

1. De acuerdo a las necesidades de energía de cada miembro de la familia de referencia

En este método se establece en primer lugar, la cantidad de miembros que conforman la familia de referencia así como su edad, sexo, condiciones especiales de embarazo y lactancia. Posteriormente, se procederá a calcular las necesidades de energía de la familia a partir de las necesidades diarias de energía de cada individuo.

2. Estableciendo un número de unidades consumidoras para la familia de referencia, tomando como base al varón adulto

En su parte inicial, este método es similar al anterior ya que, como primer paso, se procede a determinar la composición por edad y sexo de la familia de referencia para así establecer los requerimientos energéticos de la familia atendiendo a las características de sus miembros. Una vez se ha determinado los requerimientos de energía de la familia, se divide el total de los mismos entre los requerimientos del varón adulto, lo cual da como resultado un número de equivalentes de un varón adulto

lo que corresponde al número de las unidades consumidoras.

3. *Utilizando como unidad consumidora de referencia al individuo promedio de la población*

Este método consiste en calcular los requerimientos de energía de un individuo promedio de la población, según la composición por edad, sexo y cantidad de mujeres en estado de gravidez o en lactancia esperadas en esa población. El cálculo se realiza considerando:

- a. El tamaño de la población y su distribución por edad y sexo. Se considerará de igual modo el número de mujeres embarazadas o en lactancia y, de ser posible, se les distribuirá por edad.
- b. El peso corporal medio de los adultos, así como su labor principal. Si no es posible obtener esta información, se utilizarán las cifras recomendadas para grupos promedio con actividad moderada.
- c. Los requerimientos medios diarios de energía de las mujeres y hombres adultos así como de los adolescentes y niños de la población objeto de la CBA.

La mayor parte de los países centroamericanos emplean como unidad consumidora al individuo promedio de la población objeto de la canasta.

B. El patrón alimenticio de la población objetivo

El patrón alimenticio se trata de los alimentos consumidos por la mayor parte de la población y que han llegado a tener un lugar considerable en su dieta sin embargo, puede variar en época de escasez o de fuerte publicidad destinada a cambiar la apreciación de los consumidores.

Para establecer este patrón se utiliza la información suministrada por encuestas sobre consumo de alimentos, encuestas de ingresos y gastos familiares e incluso, pueden emplearse datos sobre suministro nacional de alimentos.

La capacidad de adquisición, sus gustos y la información y experiencias acumuladas, afectan el modo en que una familia distribuye sus gastos en cuanto a alimentación no obstante, es precisamente la capacidad de adquisición la que mayormente determina su cantidad y calidad.

Los hábitos alimenticios de una población resultan de las decisiones que toma respecto a la obtención, preparación y consumo de ciertos alimentos; un elemento de su identidad cultural lo constituye la diversidad de alimentos que conforman su dieta, esta es la razón por la cual al determinarse la CBA de una población se toma en

consideración su patrón alimenticio.

C. La disponibilidad de los alimentos básicos para el consumo de la población objetivo

Para poder establecer esta disponibilidad se utiliza la información de estadísticas agrícolas continuas, de comercio exterior y de cuentas nacionales específicas sobre ciertos productos.

Un aspecto importante es que las cifras de disponibilidad de alimentos a nivel nacional no siempre reflejan la disponibilidad real respecto a los grupos con mayor riesgo alimenticio pues, la distribución de los alimentos no es equitativa.

Es importante destacar que, la CEPAL recomienda que para calcular el costo de todas las necesidades básicas, se multiplique el costo de la CBFA por dos (2); el resultado da el costo de la CBF.

IV. EL MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA

En el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIPPE) se ha elaborado la CBA, esencialmente como parte de los estudios sobre pobreza crítica que

ha realizado este Ministerio. El costo de esta canasta básica, comparado con el ingreso, se utiliza como criterio para determinar la población en estado de indigencia o pobreza extrema.

El MIPPE realiza un cálculo mensual del costo de la CBFA contando para ello con la colaboración de la Contraloría General de la República, Dirección de Estadística y Censo, quien investiga el precio promedio de los artículos y envía mensualmente una lista al MIPPE .

Este Ministerio señala además, que la CBFA debe satisfacer los requerimientos de una familia de aproximadamente 5 miembros ya que, de conformidad con la Encuesta sobre las Condiciones de Vida de las Familias en la Ciudad de Panamá realizada por la Dirección de Estadística y Censo en 1983-1984, la familia promedio cuenta con 4.82 miembros.

Para la elaboración de la CBA existen tres fuentes de información provenientes de:

- Las encuestas de consumo de alimentos, las cuales son esporádicas por su dificultad y alto costo.

- Las encuestas que realiza la Dirección de Estadística y Censo sobre Condiciones de Vida, las cuales son elaboradas cada diez años.
- Un documento denominado Hojas de Balance de Alimentos, realizado anualmente por la Contraloría General de la República, sobre la disponibilidad neta de alimentos en el país.

Como puede apreciarse, las encuestas sobre consumo de alimentos, que son las fuentes principales empleadas para la elaboración de la CBA, no se realizan con la periodicidad deseada, lo cual hace difícil el poder actualizar la canasta y llevar un mejor control de las necesidades alimenticias y nutricionales de la familia panameña.

V. LEGISLACIÓN PANAMEÑA

A. Constitución de 1972

No existe dentro de nuestra Constitución vigente ninguna norma que de manera directa haga referencia a la CBF. Sin embargo, en su artículo 62, hace mención de que es necesario que el salario mínimo logre satisfacer las necesidades normales de la familia del trabajador las cuales, como es sabido, abarcan no sólo la alimentación sino también vestido, vivienda, etc.

Por su parte, el artículo 52 estipula que el Estado protege a la familia y creemos que una forma de hacerlo es procurándole la satisfacción de sus necesidades mínimas.

B. Código de Trabajo de 1972

Nuestro Código de Trabajo establece que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades normales de todo hogar. Toda persona tiene derecho a satisfacer sus necesidades básicas, lo cual es importante para su salud y bienestar, y el Estado debe velar por ello; por esta razón, debe procurarse que la actual liberación de precios redunde en beneficio de los consumidores pues, de lo contrario, se le estaría dificultando a los sectores más humildes el cubrir sus requerimientos mínimos y por consiguiente, el Estado no estaría velando por el trabajador y su familia como le exige nuestra Constitución y la Ley.

C. Código de la Familia

El artículo 570 del Código de la Familia establece que la misma contará con la ayuda del Estado para lograr la satisfacción de sus necesidades básicas. El artículo 607 amplía este concepto y señala:

Artículo 607: El Estado garantizará la satisfacción de las necesidades primarias de alimentación, vivienda, salud, educación y estabilidad económica de la unidad familiar, a través de instituciones especialmente creadas para estos fines.

Anteriormente, los productos que conforman la CBFA estaban protegidos, esto es, se ponía un precio tope. Sin embargo, con la actual liberación de precios, de los 41 productos que conforman esta canasta básica, la gran mayoría han sido desregulados, es decir, se ha dejado su precio al criterio de los vendedores y se alega que esto redundará en beneficio de los consumidores ya que, la competencia generará mejores precios. Además, en caso de un aumento excesivo, la Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor (CLICAC) podrá, por orden del Órgano Ejecutivo, volver a regularlos durante cierto tiempo, luego del cual serán nuevamente liberados. Deben tomarse las medidas necesarias a fin de que ese beneficio sea real y llegue a los consumidores, no quedándose en manos de los vendedores.

CAPÍTULO IV

EL SALARIO MÍNIMO FRENTE A

LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR EN PANAMÁ

I. RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR

A. Proporcionalidad entre el salario mínimo y el costo de la Canasta Básica Familiar

El salario constituye el principal medio de subsistencia del trabajador de ahí que, como hemos visto en capítulos anteriores, se haya creado la figura del salario mínimo y se le haya otorgado protección. Sin embargo, no es suficiente con esto ya que, el salario mínimo debe cubrir realmente las necesidades básicas del trabajador y su familia, no sólo de alimentación sino de vestido, vivienda, educación, etc.; debe haber una proporcionalidad entre el salario mínimo y el costo de la Canasta Básica Familiar (CBF) mas, actualmente ello no es así.

Como indicamos al referirnos al concepto de salario mínimo, existe el salario nominal y el salario real. El nominal es el que se ha establecido como remuneración del trabajador; en cambio, el real es el verdadero poder adquisitivo de ese salario el cual, va disminuyendo a medida que el costo de vida se eleva y el salario permanece inmutable.

Nuestro Código de Trabajo establece que el salario mínimo debe satisfacer las

necesidades normales del hogar del trabajador, en los aspectos material, moral y cultural. Más aún, amplía estableciendo que el mismo será revisado periódicamente a fin de que se logre un mejor nivel de vida para el trabajador, de acuerdo a las características propias de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. No obstante, esta mejora en el nivel de vida no se produce, no sólo porque la revisión del salario no se da como exige la Ley, sino porque los vendedores aumentan constantemente el precio de los productos.

Esta situación no ha encontrado mejoría con la liberación de los precios de la mayor parte de los productos de la CBFA que se ha producido con el propósito de generar una libre oferta y demanda pues, el costo de la CBF sigue en aumento y se dificulta con ello aún más el que los trabajadores más humildes puedan cubrir sus requerimientos básicos y los de sus familias.

El realizar un aumento del salario mínimo no es en sí un aumento. Aumenta el salario mínimo nominal, mas tan sólo se equilibra el real, es decir, lo único que se hace es restablecer la capacidad adquisitiva del salario. Cada vez que se aumenta el salario mínimo, debe existir la conciencia de que ésto sólo permite alcanzar, en parte, los precios momentáneos de los productos pero, los mismos aumentarán nuevamente y por ende, el salario real volverá a bajar, por lo que, el trabajador recibirá en realidad

un salario menor al que establece la Ley.

El que el Estado ayude a las familias a través de, por ejemplo, programas para la adquisición de viviendas, facilitándoles la compra de las mismas, contribuye a mantener parte del salario real pues, la vivienda es una de las necesidades básicas que el trabajador debe satisfacer. En los últimos años, el Ministerio de Vivienda ha efectuado programas de este tipo.

El ingreso es indispensable para lograr la satisfacción de nuestras necesidades e incluso, está ligado a nuestra calidad de vida ya que, mientras mayor sea el ingreso, mayor será el número de bienes y servicios que podamos consumir pues, todos éstos están en el mercado en virtud de este sistema económico en el que todo está sujeto a un precio. Mientras menor sea el ingreso, peor será la calidad de vida del trabajador y su familia por no poder satisfacer adecuadamente sus requerimientos, aún los más elementales. Es importante tener esto en consideración ya que, el salario es el principal, o incluso el único, ingreso del trabajador y su familia.

Si el trabajador y su familia pueden satisfacer todas sus necesidades (alimento, vestido, etc.), su salud será mejor y más larga su existencia. Por lo tanto, un salario que cubra las necesidades básicas redundará en beneficio de las expectativas de vida, lo

que a su vez permite que el tiempo en que el trabajador puede fungir como tal sea mayor.

Un aumento de los salarios mínimos puede redundar en beneficio de las propias empresas ya que, al tener un mayor ingreso, los trabajadores podrán cubrir sus requerimientos mínimos lo cual, implica un mayor consumo de bienes y servicios, como se aprecia cuando se realizan pagos adicionales como el décimo tercer mes. Por otra parte, como se señaló en el Capítulo I, titulado Aspectos Generales del Salario, los estímulos aumentan la productividad del trabajador y benefician a la empresa; un aumento del salario mínimo constituye un incentivo.

El salario mínimo no debe ser tan elevado que aumente el desempleo o produzca una inflación o la agrave pero, tampoco debe ser tan bajo que no cubra las necesidades mínimas de los trabajadores. Cada aumento de salario es utilizado por los vendedores para aumentar los precios de los productos por lo que, se hace necesaria una política económica adecuada para controlar esta situación de manera tal que el poder adquisitivo del salario no decrezca tan rápidamente; es necesario que se tomen las medidas pertinentes a fin de que exista una proporcionalidad entre el salario mínimo (el real) y el costo de la CBF.

Es cierto que al fijarse los salarios mínimos deben considerarse factores como el desempleo, la economía de las empresas y la política económica y social general del país pero, se debe tomar en cuenta también la situación de pobreza de muchos panameños ya que, para resolver el problema de la economía nacional no se debe sacrificar el nivel de vida de los trabajadores.

No obstante, antes de finalizar este punto, queremos señalar que, a pesar de su gran importancia, no basta con el salario para lograr un nivel de vida adecuado, sino que también es necesario que el medio social en que se vive lo provea. Por ejemplo, existen trabajadores que viven en zonas inhóspitas o en áreas rurales en donde no se cuenta con todo lo necesario para mantener un nivel de vida decoroso; el salario permitirá adquirir los bienes y servicios que ese medio provea pero, corresponde al Estado velar porque en cada sector del país existan los recursos necesarios para que el trabajador y su familia puedan, a través de su salario, mantener un nivel de vida decoroso.

B. Evolución del salario mínimo y el costo de la Canasta Básica

Familiar en Panamá

La jornada mínima es de 48 horas semanales. En la región # 1, que abarca los