

Salario Mínimo en Panamá

El salario mínimo se encuentra postulado como norma de rango constitucional, el cual a través del artículo 66 de la Constitución Política de la República de Panamá es reconocido con el propósito de cubrir necesidades básicas de vida, mejorar nivel de desarrollo dependiendo de la actividad económica o región, por cada profesión u oficio. Todo lo anterior será desarrollado mediante ley y será en beneficio de los trabajadores.

En este sentido el artículo 173 del Código de Trabajo describe el salario mínimo como: *“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.”* Así las cosas, el Código de Trabajo también dispone que 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. Lo anterior entonces, no sugiere que cada dos años se fije un nuevo salario mínimo de manera obligatoria o ineludible, sin embargo, en por lo menos los últimos quince (15) años ha sido revisado y aumentado el mismo.

A diferencia de otras jurisdicciones, cuando algún empresario, inversionista o encargados de organizaciones multilaterales preguntan cuál es el salario fijo en Panamá, la respuesta no puede ser exacta y/o única; y es que en Panamá, existen varios salarios mínimos de acuerdo y a propósito de lo estipulado en el artículo 173 del Código de Trabajo. Por lo tanto, para determinar el salario mínimo deberá consultarse directamente con el último instrumento legal que haya hecho una revisión y consecuente fijación de un nuevo salario mínimo. Para tales fines, el nuevo Decreto que fijó “los nuevos salarios mínimos” es el Decreto Ejecutivo No. 1 del 10 de enero de 2024.

El Decreto Ejecutivo No. 1 del 10 de enero de 2024 que fija las nuevas tasas de salario mínimo en todo el territorio nacional, clasifica las nuevas tasas de salario mínimo por actividad económica, profesión u oficio, tamaño de empresa y regiones distinguidas como región 1 y región 2. Básicamente, las regiones hacen alusión a la división político-administrativa del país, respecto a los Distritos o Municipios. Por ejemplo, no tienen un mismo salario un trabajador que preste servicios para en una empresa de menos de 11 trabajadores dedicada al comercio al por menor que esté ubicada en el Distrito de Aguadulce, con otro del mismo grupo económico que preste servicios en el Distrito de Soná.

En tanto, es relevante tener muy en cuenta que la modificación del salario mínimo para quienes le aplique trae como consecuencia que la cláusula del contrato de trabajo donde se fije el salario, por mandato de ley es modificada de manera automática. Así las cosas, no debe haber un temor por parte del trabajador en exigir dicho cambio o adenda puesto que la ley resuelve de manera directa dicha situación.

Exhortamos a las partes laborales a que tengan muy en cuenta las disposiciones legales con respecto al salario mínimo, y así garantizar el cumplimiento pertinente de la normativa aplicable en estos casos.

Por,
Antonio Alberto Vargas.