



PROPUESTA DE SALARIO DIGNO 2024-2025.

Propuesta integral, orientada a reducir las desigualdades, promover el desarrollo sostenible y recuperar el poder adquisitivo de la población trabajadora y sus familias.

**POR UN PAÍS CON
DESARROLLO
SOSTENIBLE Y
SUSTENTABLE, CON
JUSTICIA Y
EQUIDAD SOCIAL.**

Ana E. Patiño M.
Conato
18/12/2023

I. RESUMEN DE LA PROPUESTA

1. Corrección de las distorsiones en la estructura de las actividades económicas y establecimiento paulatino de una sola Región Salarial.
2. Ajuste promedio entre 30% y 32% al Salario Mínimo en la Gran Empresa y para la Pequeña Empresa entre el 20% y 25%, considerando las particularidades de cada sector.
3. Restitución de la Definición de Tamaño de Empresa
4. Ajuste al Salario Mínimo al Sector Público
5. Aumento General de Salarios
6. Definición de un marco regulatorio para la Comisión de Salario Mínimo
7. Indexación Salarial por inflación
8. Construcción del indicador oficial anual del Gasto Total de Bienes y Servicios del Hogar de la población panameña.
9. Aplicación de políticas contra la especulación de precios, monopolios, oligopolios y oligopsonios contra la libre competencia del mercado.
10. Instituir una mesa de diálogo para redefinir la política económica con el objetivo de reducir la desigualdad económica y social.

II. CORRECCIÓN A LA ESTRUCTURA SALARIAL

Pese a que el CONATO y CONUSI considera que debe existir un solo monto del salario mínimo, dada la dispersión de 62 salarios diferentes, se debe iniciar un proceso de reducción de las diferencias salariales, entre actividades económicas, tamaño de empresas, profesiones y oficios. El salario mínimo actual está concedido para 54 ocupaciones, 20 sectores económicos y 720 corregimientos y dos (2) regiones y dos tamaños de empresas. Lo sorprendente, es que no se tiene metodología apropiada para establecer dichas diferencias estructurales y aumentos. Por lo anterior se presenta la corrección de la estructura salarial según regiones en los Cuadros 1 y 2.

Desde el 2009 se introdujeron una serie de subdivisiones a las actividades económicas, profesiones y oficios, dichas divisiones se hicieron sin ningún criterio técnico, por el contrario, fueron motivadas por intereses económicos particulares de los que ostentan el poder, razón por la cual se han generado graves distorsiones salariales. En los años subsiguientes las negociaciones salariales giraron en torno al porcentaje del ajuste, y no se corrigieron las distorsiones, razón por la cual, estas diferencias se incrementaron. En la actualidad se amplían cada vez más las brechas de salarios entre la pequeña y gran empresa, pasando de 5% y 7% (0.06 centavos por hora) en el año 2000, a más de 23% y 31% (0.37 a 0.59 centavos por hora), dependiendo de la actividad económica, en el 2021 (Cuadro 3). Esto implica, que la diferencia de salarios mensuales por tamaño de empresa pasó, de \$12.48 en el año 2000 a una diferencia entre 76.96 a 122.72 dólares por mes, en el 2021.

La concentración de actividades con estos mismos salarios, permiten utilizarlos como referencia para elaborar una escala con un reducido número salarios diferentes. Tomando en cuenta la dispersión salarial, considera que se debe ir reduciendo paulatinamente hasta que exista menos actividades con diferentes salarios para toda la población trabajadora.

**Cuadro 1. ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN UNA SOLA REGIÓN Y
AJUSTE SALARIAL POR HORA: AÑO 2024**

Actividad	Hora
AGRICULTURA, GANAD, CAZA, SILVICULTURA, ACUICULTURA	
Pequeña Empresa (Incluye Agroindustria parte agrícola)	2.00
Gran Empresa (Incluye: Agroindustria parte agrícola; Drenaje de Tierras Agrícolas y Bosques)	2.60
Actividades Bananeras	2.60
PESCA	
Artesanal	2.64
Industrial	2.90
EXPLOTACIÓN MINAS Y CANTERAS (Incluye Actividades Areneras)	
Minas	4.24
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	
Pequeña Empresa (Incluye agroindustria procesamiento)	2.86
Gran Empresa (16 empleados o más) (Incluye agroindustria procesamiento; Reparación, Mantenimiento de maquinaria y equipo de refrigeración; Procesamiento de la Caña de Azúcar; Destilación, rectificación, mezcla bebidas mantenimiento; Producción de Hielo)	3.86
Fabricación de cemento y concreto	4.12
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR, AIRE ACOND.	
	4.32
SUMINISTRO DE AGUA, ALCANTARILLADO, DESECHOS Y OTRAS. (Incluye Alcantarillado; Recolección, Tratamiento y Eliminación de Desechos; Procesamiento y Recuperación de materiales de desecho)	
	4.32
CONSTRUCCIÓN	
	4.32
COMERCIO AL POR MAYOR y en COMISIONES (Incluye Venta de prod. y subprod. derivados de caña de azúcar; Tanques de combustible)	
	3.71
COMERCIO AL POR MENOR	
Estaciones de combustible	3.71
Bares y Discotecas	4.18
Zona Libre de Colón	4.24
ZONAS FRANCAS, ZONAS ESPECIALES (Incluye Zona Libre de Colón y Transporte de carga de Zonas Francas)	
	4.39
TRANSPORTE	
	3.86
Trabajadores Portuarios	4.39
Aeropuertos Internacionales	4.48
Conductores de Buses	4.24
Tripulantes de Cabina de Vuelos Internac.	5.60
Transporte por Vía Acuática, Vía Aérea y Activ. Complem	3.92

**Cuadro 1. ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN UNA SOLA REGIÓN Y
AJUSTE SALARIAL POR HORA: AÑO 2024**

Actividad	Hora
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (Incluye Actividades de Edición; Producción de Prog Radio y Tv, películas, videos)	3.92
Difusión de Radio-Lic Local	4.18
Telecomunicaciones y difusión TV; Difusión de Radio-Lic Nacional; y Difusión de Radio-Lic Nacional; y Periodistas de radio, periodico y TV	4.24
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y SEGUROS; ACTIVIDADES INMOBILIARIAS (Incluye Centros Comerciales con más de 50 locales; y Renta y alquiler de vehículos)	4.32
ACTIV. ADMINISTRATIVAS Y SERV DE APOYO (incluye Casas de empeño y Agencias de empleo)	3.86
ACTIV DE AGENCIAS DE VIAJES Y RESERVA; Y ACTIV. DE OFICINA SOPORTE NEGOCIOS	3.80
ACTIV. DE SERVICIO A EDIF Y PAISAJES (Incluye Serv de Mantenimiento y Cuidado paisajes)	3.66
ACTIV. SEGURIDAD E INVESTIGACION	3.71
ACTIV. PROF., CIENTÍFICAS Y TÉC.	3.71
Actividades veterinarias	3.71
Firmas de abogados, contabilidad y auditoria.	3.86
Abogados	4.32
Mecanicos de transporte terrestre	4.19
Mecanicos de transporte maritimo	4.48
Mecanicos de transporte aereo	5.52
ENSEÑANZA (PERSONAL ADMINISTRATIVO)	3.80
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y CREATIVIDAD	3.80
Activ. De juegos de azar y apuestas (Incluye Casinos: Seguridad, aseo, saloneros, oficinistas, cajeros)	4.24
Casinos: Talladores, gerentes, jefes y operadores CCTV	4.32
Gimnasios	4.19
Reparación y Mant de computadoras	3.63
ACTIV. DE ORG Y ORG EXTRATERRITORIALES	3.86
Act Servicios Propiedades horizontales residenciales	4.19
SERV. SOCIALES Y SALUD HUMANA (Incluye Clínicas de Salud y Hospitales; y Técnicos de Salud; Spas, Clínicas estéticas)	4.32

Cuadro 2. ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN DOS REGIONES Y AJUSTE SALARIAL POR HORA: AÑO 2024

Actividad	Región 1	Región 2
COMERCIO AL POR MENOR	hora	hora
Pequeña Empresa	3.00	2.52
Gran Empresa	3.71	3.05
Supermercados	3.80	3.13
HOTELES		
Pequeña Empresa	2.78	2.40
Gran Empresa (Incluye Hoteles de ocasión Moteles, Pensiones y Residenciales)	3.48	2.98
Hoteles y Resorts con más de 200 habitaciones	3.65	3.13
RESTAURANTES		
Pequeña Empresa	2.69	2.34
Gran Empresa	3.65	3.13
ALMACENAMIENTO, DEPÓSITOS y CORREOS	3.51	3.05
OPERADORES TURÍSTICOS	3.60	2.98
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	3.65	3.13
Conductores de colegiales	3.71	3.21
Actividades de Internet Café	3.39	3.21
Organizaciones sin fines de lucro	3.66	3.00
REPARACION Y MANTENIMIENTO DE ENSERES DOMÉSTICOS		
Pequeña Empresa	2.93	2.46
Gran Empresa	3.66	3.09
SERVICIO DOMÉSTICO (Mensual)	400.00	350.00

Dado que ningún indicador económico estudiado por la Comisión Nacional ha mostrado evidencia de una diferencia en el costo de vida entre la región 1 y la región 2; se debe eliminar la región salarial 2. Este proceso se puede hacer por fases, iniciando con las actividades que ya ostenten el mismo salario en ambas regiones, o en actividades cuyo mercado sea de nivel nacional o internacional, por lo que no justifican una diferencia salarial en función del mercado.

El Código de Trabajo señala que uno de los elementos a tomar en cuenta para fijar el salario mínimo son las diferencia regionales en el costo de vida, esta disposición abre la posibilidad de que existan diferencias salariales regionales, siempre que existan diferencia en el costo de vida; en la actualidad, no existe ninguna evidencia sobre diferencia en el costo de vida en las distintas regiones (Región 1 y Región 2), de hecho los datos indican que en algunas regiones el costo de vida puede ser superior que en la ciudad capital. Según el indicado de Canasta Básica Familiar de Alimento presentada a la Comisión por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, las diferencias entre el costo de esta canasta de alimentos entre las ciudades de

Panamá y San Miguelitos y el resto urbano del país, es una diferencia mínima que puede explicarse en función de un menor número de alimentos, por otro lado, esta canasta no contempla otros productos y servicios esencial con alta influencia en el costo de vida y cuyos costos son más elevados, en el interior del país, como por ejemplo el costo de transporte que en la ciudades se encuentra subsidiado.

Cuadro 3. Evolución de las diferencias de salarios mínimos entre pequeña y gran empresa: Años 1998-2021

Actividad y Tamaño Empresa	1998	2000	2003	2006	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Agricultura, ganadería...												
Pequeña empresa	0.76	0.80	0.82	0.89	1.01	1.06	1.22	1.38	1.46	1.53	1.55	1.57
Gran empresa	0.82	0.85	0.87	0.94	1.13	1.24	1.43	1.62	1.76	1.87	1.91	1.94
Diferencia Porcentual	7.9%	6.2%	6.1%	5.6%	11.9%	17.0%	17.2%	17.4%	20.5%	22.2%	23.2%	23.6%
Diferencia por hora	0.06	0.05	0.05	0.05	0.12	0.18	0.21	0.24	0.30	0.34	0.36	0.37
Diferencia por mes	12.48	10.40	10.40	10.40	24.96	37.44	43.68	49.92	62.40	70.72	74.88	76.96
Industria												
Pequeña empresa	1.02	1.15	1.18	1.27	1.39	1.53	1.76	2.00	2.11	2.20	2.22	2.22
Gran empresa	1.08	1.22	1.26	1.36	1.55	1.81	2.14	2.47	2.68	2.85	2.91	2.91
Diferencia Porcentual	5.9%	6.1%	6.8%	7.1%	11.5%	18.3%	21.6%	23.5%	27.0%	29.5%	31.1%	31.1%
Diferencia por hora	0.06	0.07	0.08	0.09	0.16	0.28	0.38	0.47	0.57	0.65	0.69	0.69
Diferencia por mes	12.48	14.56	16.64	18.72	33.28	58.24	79.04	97.76	118.56	135.20	143.52	143.52
Comercio al por menor												
Pequeña empresa	1.02	1.15	1.19	1.29	1.41	1.51	1.74	2.00	2.11	2.20	2.27	2.27
Gran empresa	1.08	1.22	1.27	1.37	1.56	1.81	2.08	2.35	2.55	2.72	2.81	2.81
Diferencia Porcentual	5.9%	6.1%	6.7%	6.2%	10.6%	19.9%	19.5%	17.5%	20.9%	23.6%	23.8%	23.8%
Diferencia por hora	0.06	0.07	0.08	0.08	0.15	0.30	0.34	0.35	0.44	0.52	0.54	0.54
Diferencia por mes	12.48	14.56	16.64	16.64	31.20	62.40	70.72	72.80	91.52	108.16	112.32	112.32

Fuente: CONATO en base a Decretos de Salario Mínimos 1998-2021

III. ESTIMACIÓN DEL AJUSTE SALARIAL JUSTO Y DIGNO.

El ajuste al salario mínimo no debe estar por debajo del **32.60%** para los salarios mínimos de la Gran Empresa y de **20.3%** para la Pequeña Empresa, teniendo en cuenta que para que una familia de 4 integrantes promedio pueda cubrir las necesidades normales de su hogar requiere de más de mil quinientos cuatro balboas (B/1,504.09) mensuales de ingreso (Ver cuadro 4).

En Panamá hay una deuda social en materia salarial, actualmente la población trabajadora asalariada no gana lo suficiente, siquiera para cubrir el costo de la canasta básica de alimentos ni las necesidades de su hogar y su familia. Al momento de definir el salario digno se debe contemplar, no sólo el costo de los alimentos, sino todos los bienes y servicios que consumen los hogares, entre los que se destacan: Servicios básicos (electricidad, agua, combustible, internet); Vivienda; Salud; Transporte; Educación; Vestimenta y Esparcimiento. El INEC estima la proporción de gastos de los hogares urbanos panameños en base a la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (EIGH) que se realiza cada diez años y ofrece datos de

presupuestos, situación económica y patrones de consumo de los hogares. (INEC EIGH, 2018) Esta encuesta indica que en promedio los hogares del área urbana destinan aproximadamente el 18% de sus ingresos a alimentos.

En Panamá no se cuenta con un indicador oficial que mida el Gasto Total de Bienes y Servicios de los Hogares panameños, tal como se estima mensualmente el Costo de la Canasta Básica Alimenticia. Este dato es fundamental para ajustar el salario mínimo, por ello hemos estimado este gasto, utilizando el Coeficiente de Engel. Este coeficiente fue formulado en el siglo XIX por el economista alemán Ernst Engel, establece la existencia de una relación estrecha entre las variaciones en el gasto y el nivel de ingreso de los hogares. (García Arancibia, 2013). El método de Engel es uno de los más utilizados para construir escalas de equivalencia, adoptando el gasto en alimentos dentro del gasto total, como el indicador del bienestar de una familia, así es posible comparar los gastos totales realizados por los hogares. (CEPAL, 2011)

La relación entre los gastos alimentarios y los gastos totales de los hogares se establece a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Coeficiente de Engel (CdE)} = \left(\frac{\text{Gastos de Alimentos (CBFA)}}{\text{Gasto Total de B y S del Hogar}} \right) * 100$$

Consideramos dos fuentes importantes del gasto en alimentos:

- El costo de la Canasta Básica Familiar Alimenticia (CBFA) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2023)
- El costo de la Canasta Saludable (Alimentación Familiar Recomendada - AFR) del Ministerio de Salud. (MINSa, 2021)

La propuesta económica de ajuste al Salario Mínimo se plantea en 2 escenarios, que varían en función al indicador y a miembros del hogar que sean asalariados, de la siguiente forma:

- El Gasto Total del Hogar, basado en la **Canasta Básica de Alimentos del MEF** utilizando un Coeficiente de Engel de 23% (Alimentos, bebidas y gasto en restaurantes), es de B/.1,530.22. Para que dos (2) asalariados de un hogar puedan cubrir este gasto total, se requiere un aumento del **32.60%** al salario mínimo ajustado por el Ejecutivo en el 2021 de B/. 577.01 promedio.

$$\text{Gasto Total del Hogar} = (\text{Canasta Básica Alimenticia}) * (\text{Inversa de CdE})$$

$$\text{GTH} = (\text{CBFA}) * (\text{ICE})$$

$$\text{GTH} = (345.94) * (100/23.00)$$

$$\text{GTH} = (345.94) * (4.4247)$$

$$\text{GTH} = (1,530.22)$$

- El Gasto Total del Hogar, considerando la **Canasta Saludable (AFR) del MINSa** utilizando un Coeficiente de Engel de 23%; es de B/.1,861.19. Para que dos (2) asalariados de un hogar puedan cubrir este gasto total, se requiere un aumento del 61.28% al salario mínimo promedio de B/. 577.01.

$$\text{Gasto Total del Hogar} = (\text{Canasta Saludable MINSa}) * (\text{Inversa de CdE})$$

$$\text{GTH} = (420.63) * (100/23.00)$$

$$GTH = (420.63) * (4.4247)$$

$$GTH = (1,861.19)$$

Cuadro 4. AJUSTE AL SALARIO MÍNIMO PARA CUBRIR LOS GASTOS DEL HOGAR EN PANAMÁ: PERIODO 2024-2025

Indicador	Valor	Gasto por Hogar	Asalariados ocupados por Hogar		
			2	1.5	0.9
Sal Min prom 2022	B/. 577.00				
Canasta MEF	B/. 345.83	B/. 1,530.22	B/. 765.11	B/. 1,020.15	B/. 1,133.50
Ajuste necesario (%)			32.60%	76.80%	96.45%
Canasta MINSA	B/. 420.63	B/. 1,861.19	B/. 930.60	B/. 1,240.80	B/. 2,067.99
Ajuste necesario (%)			61.28%	115.04%	258.40%
Canasta ACODECO	B/. 294.80	B/. 1,304.42	B/. 652.21	B/. 869.62	B/. 1,449.36
Ajuste necesario (%)			13.04%	50.71%	151.19%
Fuente: CONATO en base a datos del MEF, MINSA, ACODECO y el INEC.					

Es importante enfatizar que tal como se destaca de la presentación realizada por la Licda. Albinia Quintero del INEC, para el año 2023, el promedio de personas empleadas por hogar es de apenas 0.9 persona, lo que implica que una sola persona, en el promedio nacional, carga con todo el peso del sustento de los hogares, lo que obliga a requerir de un ajuste al salario, para cubrir las necesidades de su familia. Esto, aunado al hecho, de que en esta misma presentación se señala que las personas con menores ingresos tienen un mayor promedio de personas por hogar. Es decir, entre menor sea el salario, mayor serán las probabilidades de tener un mayor número de personas por hogar y un menor número de personas empleadas por hogar, lo que traduce en un alto porcentaje de familias de trabajadores, que devengan salario mínimo y se encuentran por debajo de la línea de la pobreza extrema.

IV. RESTITUCIÓN DE LA DEFINICIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA.

De los siete aspectos que se deben considerar al momento de fijar los salarios mínimos, según el artículo 177 del Código de Trabajo, ninguno de ellos hace referencia al tamaño de la empresa. Este es así, porque la naturaleza del salario mínimo, se centra en las necesidades del trabajadores y su familia para gozar de una vida digna y no depende de la unidad productiva; sin embargo, es una realidad que, al igual que en el resto del mundo, las micro, pequeñas y medianas empresas, son las mayores empleadores en las distintas economía y que además, estas empresas suelen estar en una relación de vulnerabilidad frente a las grandes empresas, sobre todo, respecto a las empresas multinacionales. Este hecho ha sido considerado por el sector sindical en sus distintas propuestas, sin embargo, hemos cuestionado el mecanismo que se utiliza en los Decretos de Salarios Mínimos para definir el tamaño de las empresas, basándose únicamente en el número de trabajadores y no respecto a sus ingresos brutos anuales, tal como son clasificadas en la Autoridad de la Micro Pequeña y Mediana Empresa. (AMPyME)

El tamaño de empresa que se está utilizando en la actualidad, corresponde con una ley que ha sido derogada, por lo cual, no corresponde con la realidad actual y exigimos que se restituya

la definición contemplada en el Decreto 46 del 11 de diciembre de 2007. La definición de tamaño de empresa (pequeña empresa o gran empresa) que se utiliza desde el 2009, son los establecidos en la Ley N°1 de 17 de marzo de 1986 y Ley 201 de 2021 sin embargo, esta ley ya no está vigente; por lo cual, se debe restablecer la definición contenida en el Decreto 46 de 2007. La definición actual de tamaño de empresa no tiene en cuenta los márgenes de ganancia, sólo se basa en el criterio de la cantidad de trabajadores; sin embargo, las diferencias salariales por tamaño de empresa son igualmente desproporcionadas, como ve en el Cuadro 7:

Artículo 5. Para los efectos del presente Decreto, en aquellas ramas de actividad económica donde se establece la división de pequeña y gran empresa, se considerarán pequeñas aquellos establecimientos que tengan diez (10) o menos trabajadores.

No se considerarán pequeñas empresas: Aquellas que teniendo menos de la cantidad de trabajadores señalados en este artículo, estén dedicadas o se ubiquen en las siguientes divisiones, grupo o clase: comercio al por mayor y en comisión; supermercados; venta al por menor de bebidas alcohólicas, incluyendo bares, cantinas y minisúperes; farmacias; tiendas de género textiles; prendas de vestir calzados (excepto buhonerías); muebles y accesorios para el hogar; ferreterías; venta de vehículos, automóviles y motocicletas, incluyendo piezas y accesorios estaciones de gasolina; joyería y relojerías; venta de artículos y materiales de fotografía; casa de cita y hoteles de ocasión; construcción y reparación de baterías de automóviles; reparación de automóviles; fabricación de instrumentos profesionales, científicos de medida y control; y fabricación y reparación de joyas y artículos conexos. (Decreto 46 de 2007)

La AMPYME tiene una definición de tamaño de empresa según los ingresos generados anualmente, como sigue:

Microempresa: Aquella unidad económica, formal o informal, que genere ingresos brutos o facturación anual hasta la suma de B/.150,000.00

Pequeña Empresa: Aquella unidad económica, formal o informal, que genere ingresos brutos o facturación anual desde la suma de B/.150,000.01 hasta B/.1,000,000.00

Mediana Empresa: Aquella unidad económica, formal o informal, que genere ingresos brutos o facturación anual desde la suma de B/.1,000,000.01 hasta B/.2,500,000.00. (AMPYME, 2023).

V. AJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO DEL SECTOR PÚBLICO

Tal como establece la Constitución en su artículo 65 “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..., con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida”. razón por la cual, CONATO considera que, el salario mínimo de los trabajadores del sector público debe ser ajustado en la misma proporción que en del sector privado.

Para compensar la pérdida histórica del poder adquisitivo en todos los salarios a nivel nacional. Hace más tres décadas que se dio el último aumento general de salario, en ese momento, el aumento general se corresponde a una estrategia económica orientada a fortalecer el mercado interno, por la vía del incremento de la demanda, hoy más que nunca, se hace necesaria que la demanda interna crezca.

VI. DEFINIR UN MARCO REGULATORIO PARA LA COMISIÓN DE SALARIO MÍNIMO

Es necesario un documento legal que fije la normativa a que debe atenerse la Comisión de Salario Mínimo para establecer o recomendar la fijación de ese salario y regular de esa manera aspectos tales como:

- La obligatoriedad de su funcionamiento y partir de determinada fecha,
- Fijar fórmulas o el método a seguir para la determinación del salario mínimo,
- Fijar los criterios o elementos a tener en cuenta para la fijación del salario mínimo,
- Establecer que el monto del salario mínimo sea congruente o proporcional con los criterios o elementos para tener en cuenta para la fijación del salario mínimo,
- Establecer que el salario mínimo se guie por un principio progresista de manera que no sea estático ni regresivo.

VII. LA INDEXACIÓN SALARIAL POR INFLACIÓN

La inflación sobre los precios de bienes y servicios la terminan pagando los sectores que viven de ingresos fijos (asalariados, jubilados y pensionados). Producto de subida en la tasa de inflación se reduce el ingreso real de la población, que se traducirá en una disminución del poder de compra, afectando entonces tanto a la actividad económica, como el bienestar de la población en general.

Así un aumento significativo del salario mínimo o un ajuste general de salarios en la economía (indexación salarial), tendrían resultados positivos en el bienestar de la población (aumento en el poder de compra), por ello se debe retomar la iniciativa propuesta en el 2008 que implemente la Indexación Salarial, entendida como la técnica que ajusta las tarifas del salario para compensar las pérdidas del valor del dinero que se ha tenido en un periodo determinado por la inflación. Para ello se debe establecer la inflación en base al índice anual de precios de la canasta básica alimentaria oficial; definir el marco temporal del ajuste al año actual por la inflación del año anterior. La responsabilidad de gestión de la indexación debe descansar en la tripartita Comisión Nacional de Salario Mínimo.

VIII. CONSTRUCCIÓN OFICIAL DEL INDICADOR GASTO TOTAL DE BIENES Y SERVICIOS DE LOS HOGARES

Actualmente el INEC realiza la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (EIGH) cada diez años, importante indicador que es necesario construir mensualmente para que permita cuantificar el costo real de vida y sea el elemento principal en las futuras negociaciones. Es responsabilidad del Estado, poner a disposición de la sociedad panameña información fehaciente y transparente que muestre el costo real de vida en la que se encuentra la población trabajadora, que permita tomar las mejores decisiones para el bienestar de la población y el país.

IX. APLICAR POLÍTICAS CONTRA LA ESPECULACIÓN DE PRECIOS Y COMBATE A MONOPOLIOS, OLIGOPOLIOS Y OLIGOPSONIOS CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA DEL MERCADO.

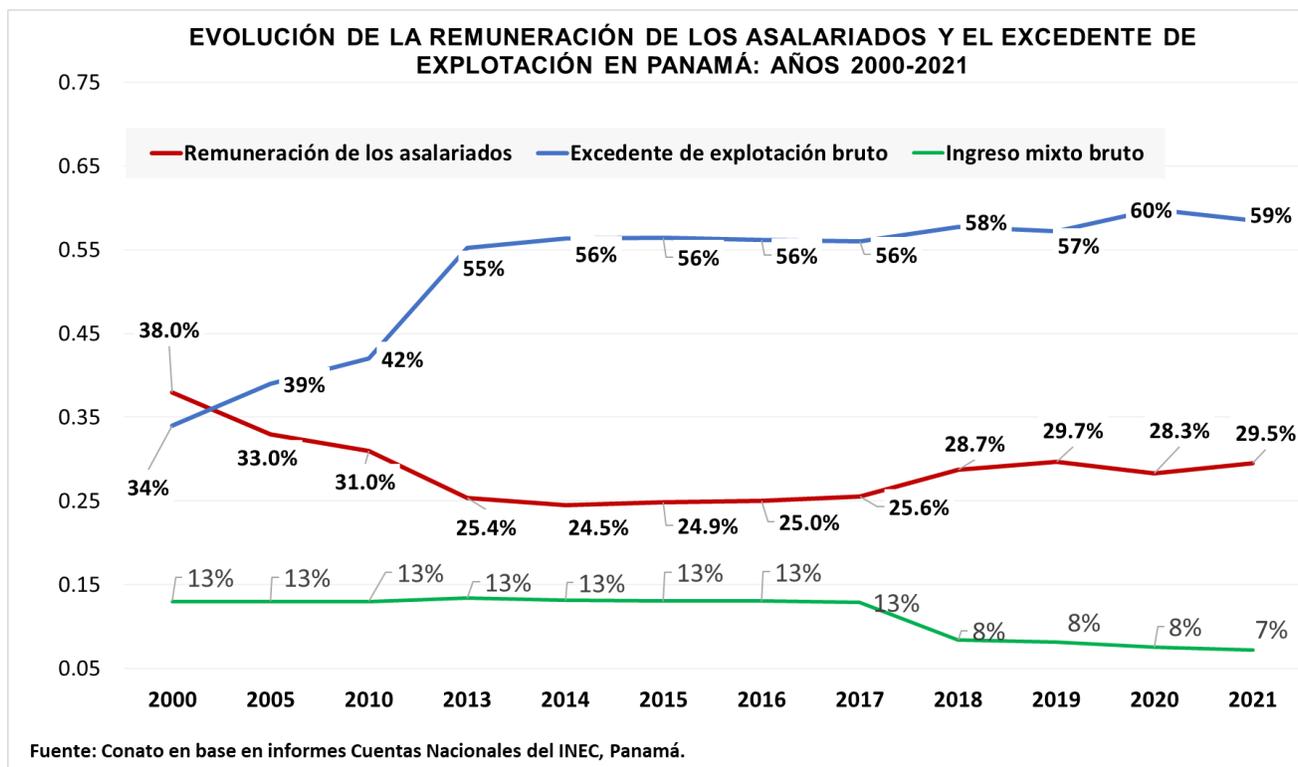
Estas prácticas evidentemente aumentan los precios al consumidor y no generan riqueza para el productor, sino ganancias excesivas para la cadena distributiva. Es urgente adoptar un sistema de regulación de los precios de los bienes y servicios esenciales, que proteja al consumidor y al productor, centrado en los intermediarios especuladores. Los exagerados precios de productos y servicios esenciales, que se deben a la especulación exagerada que se da en el país, sin que exista ningún tipo de regulación.

- **Establecer una mesa de diálogo en el sector productivo:** para redefinir, la política económica y social del país se debe instituir una mesa de diálogo con el objetivo de reducir la desigualdad económica y social. Esto es importante, en el contexto en el cual el modelo neoliberal ha fracasado y se empieza a vislumbrar sus consecuencias económicas, sociales y políticas en toda Latinoamérica. Las masivas movilizaciones en Panamá durante el mes de julio de 2022, en reclamos por el alto costo de vida, son una prueba clara del grado de desesperación de la población frente el exagerado aumento en el costo real de vida y el incumplimiento a los acuerdos de la Mesa Única del Diálogo por Panamá, alimentaron el descontento expresado por la población durante las protestas contra el contrato minero. Hoy más que nunca se requiere de un diálogo real que a través de un consenso real, introduzcan cambios profundos en la estructura económica del país, para reducción desigualdades y generar mayor estabilidad política.
- **Políticas de Distribución de la riqueza:** Diseñar y aplicar políticas que contribuyan a mejorar la distribución de la riqueza en Panamá. Es por todos conocido que Panamá es el tercer país de la región latinoamericana con la peor distribución de la riqueza, y el noveno a nivel global, comparado con países del África. De poco sirve que la economía panameña lidere el crecimiento regional, si esta riqueza no es repartida de forma equitativa.

Los indicadores reflejan que la desigualdad existe en Panamá antes de la pandemia, ya que el 10% de la población es 37 veces más solvente económicamente que el 10% más empobrecido; la esperanza de vida de personas de las áreas comarcales es 11 años menor que el resto de la población; al 2019, la pobreza general alcanzó al 21.5% de la población; de las cuales, el 10.0%, (en el 2021 fue de 21.5% pobreza general y 9.5% pobreza extrema) vive en condiciones de pobreza extrema (o indigencia). En comparación con el año anterior, un 0.6% más personas vive con ingresos menores al mínimo requerido para adquirir una canasta de alimentos, bienes y servicios básicos (línea de pobreza general); en tanto, un 0.8% más personas no tuvieron los ingresos suficientes para tener acceso a una canasta de alimentos básicos.

La desigualdad, la excesiva concentración de riqueza y extensa distribución de la pobreza, es el principal obstáculo para el desarrollo integral y sostenido de nuestro país; y una de las causas principales de esta desigualdad se encuentra en la base económica y en la forma en que se distribuyen los factores de producción y la riqueza generada. En los últimos veinte años, la distribución la renta entre los asalariados, los propietarios del capital y los trabajadores por cuenta propia ha tenido cambios significativos; en el año 2000 la remuneración de asalariados representaba el 38% del total de las rentas y el excedente de explotación bruto (utilidad de los

empresarios) era del 34.0%. Veintiún años después la renta empresarial alcanzó el 58.5%, es decir se incrementó en 64% y las remuneraciones salariales cayeron en 30% hasta llegar a ser de 29.5%.



El abandono de la Comisión Nacional del Salario Mínimo por parte del sector empresarial (CONEP-CAPAC), es sin lugar a duda un hecho trascendente y negativo ante la figura del diálogo social tripartito en Panamá. La negativa del sector empresarial en consensuar una agenda de reunión, su intransigencia de analizar y proponer alternativas para reprogramar las giras de cortesías de sala, son muestras claras de la nula disposición de explorar los elementos objetivos, técnica y científicamente sustentados en la mesa y es claro que estamos ante posiciones intransigente que intentan imponer un criterio basados en un discurso ideológico que carece de datos que lo respalden. Si lo anterior, no fuera lo suficientemente grave, peor aún es la actitud grosera, arrogante y altanera con la que los voceros empresariales se dirigieron al ejecutivo para imponer sus criterios, ignorando a su vez la participación de los representantes del sector de los trabajadores y trabajadoras.

Los informes presentados por diversas instituciones dan cuenta de indicadores claros que nos muestran la cara de la desigualdad, la pobreza, la pérdida del poder adquisitivo y rol clave que juegan los salarios, pero todos estos datos, son rechazados por los empresarios, en la medida en que no logran fundamentar su opinión ideológica.

La responsabilidad de ajustar el salario, para permitir la recuperación del poder adquisitivo y mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, son responsabilidades que recaen en el ejecutivo y para esta importante tarea, es fundamental, que el ejecutivo escuche atentamente, las recomendaciones de cada sector, pero, sobre todo, prestando fundamental atención a los datos e indicadores que respalda las recomendaciones presentadas.

X. CONCLUSIONES

El ajuste al salario mínimo no afecta el crecimiento económico ni la generación de empleo.

David Card, Premio Nobel Economía 2021

Este año, invariablemente, el sector empresarial argumenta que no hay condiciones para ajustar el salario mínimo. Durante los últimos 20, a pesar del crecimiento económico sostenido por nuestro país entre los más alto de la región, no ha habido una sola ocasión en que los empresarios hayan encontrado un contexto favorable al ajuste del salario mínimo. Se trata pues de un discurso ideológico que no responde a la realidad objetiva.

La posición tradicional y recurrente del sector empresarial es que el ajuste (y aumento al salario mínimo) afectaría el crecimiento económico, incrementaría el desempleo y desalentaría la inversión privada y restaría incentivos para aquella que proviene de fuentes extranjeras. Sin embargo, estos planteamientos ya han sido superados debido a las demostraciones empíricas de David Card, Joshua Angrist y Guido Imbens, premios Nobel de Economía 2021, que demostraron: “Que la subida del salario mínimo no crea ni destruye valor, solo lo redistribuye”. Realizaron contribuciones metodológicas en el análisis de las relaciones causales laborales en Nueva Jersey y Pensilvania, aplicaron una metodología para comparar y el resultado que obtuvo es que, el aumento del salario mínimo en Nueva Jersey no se tradujo en una reducción apreciable del empleo.

En adición entidades regionales, señalan que el incremento del salario mínimo es un factor que propicia el crecimiento, y así consta en el informe del Banco Central de Reserva de El Salvador; al igual que otros países, como México, Uruguay, Bolivia, Argentina y Japón, han apostado al incremento del salario mínimo como eje de lanzamiento y repunte del crecimiento económico. Panamá debe responder a las exigencias de las circunstancias que nos gobiernan como componente insustituible de paz y estabilidad social.

En lo que respecta al desempleo, en Panamá los años en que se decretaron los mayores ajustes al salario mínimo (2011 y 2013) coincidieron con crecimientos económicos de mayor impacto laboral, y en aquellos con menores ajustes al salario se redujeron los ritmos de crecimiento y se aumentó el nivel de desempleo. La petición de mejoras sustanciales al salario mínimo en el tejido nacional subraya la importancia que tiene para la población trabajador/a y su familia; de igual forma; el informe mundial sobre salarios 2020-2021 de la OIT “un ajuste suficientemente frecuente es crucial para mantener los salarios mínimos a un nivel adecuado”.

Dado que las evidencias científicas no respaldan semejante argumento de pérdida de empleo por aumento de salario, es natural considerar que la posición recurrente del sector privado es de naturaleza política. Y para simular la falta de apoyo técnico, los sectores empresariales de mayor importancia e impacto en la economía nacional se escudan con la presencia y vocería de representantes de las micro y pequeñas empresas, cuyo sector económico ha cubierto el grueso de los empleos pero que a su vez son víctimas de las prácticas de los grandes centros comerciales e industriales. Las afectaciones en el sector de pequeñas, micro y mediadas empresas no pueden ser vinculadas únicamente con el proceso de recuperación de la crisis sanitaria actual; también es producto de un modelo empresarial de desarrollo desfasado, proteccionista y exclusivista, que es dominado y determinado por las grandes empresas concentradoras de la riqueza que se produce en el país.