

# Normativa sobre el salario mínimo



José Joaquín  
Acuña Solís

acuna@bdsasesores.com

Siguiendo con el tema de la certificación SA 8000, me corresponde analizar la legislación sobre el salario mínimo, y la protección de la cual debe ser sujeto el trabajador.

El concepto de salario mínimo aparece, por primera vez, en el siglo XIX, particularmente, en Australia y Nueva Zelanda.

No obstante, con el transcurso de los años, el concepto fue adoptado por otras naciones, mediante normativas o regulaciones internas, caso de Costa Rica.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el concepto de salario mínimo es "la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso deter-

minado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley, y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador, y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países".

De esta definición se desprende que el salario mínimo permite al trabajador y, particularmente, a su familia, aspirar a una vida digna conforme la realidad de cada país.

En Costa Rica, según un reciente estudio de la OIT, menos de la mitad de los salarios corresponden al mínimo legal.

Dicha situación, conjugada con el escaso crecimiento real de los salarios, ha ensanchado la brecha de desigualdad entre los que más ganan, y quienes reciben solo el salario mínimo, como paga.

Por esa razón, este año, se instauró una nueva fórmula de cálculo que busca la recuperación paula-

tina del poder adquisitivo de los trabajadores, cuyo ingreso salarial es el mínimo.

## Certificación SA 8000.

Sobre el tema bajo análisis, la norma internacional SA 8000 estipula, en su punto 8, la obligación de las empresas de garantizar el pago de, al menos, el mínimo legal vigente. Lo anterior, con el fin de permitir a los colaboradores que cubran las necesidades básicas, y cierto espacio para gastos discrecionales.

Además, el punto 8.2. de la norma busca el resguardo del salario a través de acciones tales como:

1. - Disuadir a las empresas de aplicar rebajos salariales, como acciones disciplinarias (práctica no autorizada, en nuestro país.
2. - Transparencia en la composición del salario y demás beneficios, en aquellos casos donde existan.
3. - Garantizar que los rubros salariales sean otorgados en apego a la legislación vigente.
4. - Que la paga se efectúe en efecti-

vo, mediante cheque o (agrego yo) transferencia bancaria.

A nivel de Costa Rica pareciera que estas disposiciones no son nada extrañas, particularmente, en lo relativo al pago de, al menos, el salario mínimo, sin embargo, según un informe del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, un 30% de los trabajadores del sector privado percibían un salario inferior al mínimo legal para su ocupación, en el año 2010.

Esta situación es preocupante, y debe ser combatida, no solo por nuestras autoridades administrativas, sino también por los empleadores en un acto de responsabilidad social, y en cumplimiento de la normativa laboral.

Sin duda, la conjugación de esfuerzos del sector empleador con las nuevas medidas que pueda tomar el Gobierno, en los esquemas fijación de salario mínimo, es un factor clave en la mejora de calidad de vida de los trabajadores de nuestro territorio. ●