



Gestión de relaciones
laborales: Conceptos
Fundamentales

Expositor



Michelle Martinelli
*Socia Líder de Impuestos
y Legal*
Deloitte Panamá



Juan Pablo Fábrega
*Gerente Senior de Impuestos
y Legal*
Deloitte Panamá



Contenido

Régimen Laboral y elementos esenciales

- 01** Principios del Derecho Laboral
- 02** Aspectos importantes del Derecho Laboral en Panamá
- 03** Principales leyes laborales en Panamá
- 04** Etapa precontractual
- 05** Etapa contractual – Contratos de trabajo
- 06** Etapa contractual – Tipos de contratos de trabajo
- 07** Etapa contractual – Elementos esenciales
- 08** Etapa contractual – Obligaciones patronales
- 09** Derechos y obligaciones de los trabajadores
- 10** Facultades patronales en general
- 11** Régimen Migratorio Visa y permisos de Trabajo

Contenido

Régimen Migratorio Visas y Permisos Laborales

01 Marco Institucional

02 Marco Legal

03 Visa No Residentes

04 Permiso de residentes temporales

05 Residente temporal por razones laborales

06 Permiso de residente permanente

07 Residente permanente por razones económicas

08 Requisitos para permisos Migratorios

09 Requisitos para permisos laborales

10 Cumplimiento migratorio en Panamá

Régimen Laboral – Elementos Esenciales



Principios del derecho laboral con relación al cumplimiento normativo

El Derecho Laboral es una rama del derecho que se enfoca en regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

En Panamá, el Derecho Laboral está regulado por el Código de Trabajo, que establece las normas y exige que deben cumplir tanto los empleados como los empleadores.

Es importante que los trabajadores en Panamá se conozcan con sus derechos y deberes para poder tener una experiencia laboral justa y satisfactoria.



Algunos de los aspectos importantes del Derecho Laboral en Panamá:

1

Jornada Laboral: La jornada laboral en Panamá es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. Los empleados están obligados a respetar este horario, y en caso de que se exceda, deben pagar horas extras a los trabajadores.

2

Salario: uno de los derechos principales que tiene todo trabajador, ya que al cumplir con una jornada de trabajo pactada en un contrato, tiene derecho a una remuneración que tendrá como base el salario mínimo establecido por la normativa laboral.

3

Vacaciones: Los trabajadores en Panamá tienen derecho a 30 días de vacaciones al año, que deben ser pagadas por el empleador. Además, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal, que generalmente es el domingo.

4

Décimo Tercer Mes: Este derecho es una partida que reciben los trabajadores 3 veces por año: Primera partida: 15 de abril - Segunda partida: 15 de agosto - Tercera partida: 15 de diciembre.

5

Prima de antigüedad: En el Código de Trabajo se establece que al momento en que se haga efectivo la terminación de un contrato por tiempo indefinido, ese trabajador tiene derecho a recibir una prima de antigüedad. Es una prestación que tampoco es negociable en caso de un mutuo acuerdo.

Principales leyes laborales en Panamá

Código de Trabajo en Panamá

El Código de Trabajo en Panamá, es esencial en la legislación laboral del país, establece un marco legal detallado para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Promulgado inicialmente en 1971 y actualizado con el tiempo, este código abarca todos los aspectos fundamentales del ámbito laboral, incluyendo contratos de trabajo, salarios, jornadas laborales, vacaciones, y condiciones para la terminación del vínculo laboral.

Ley Orgánica de Trabajo

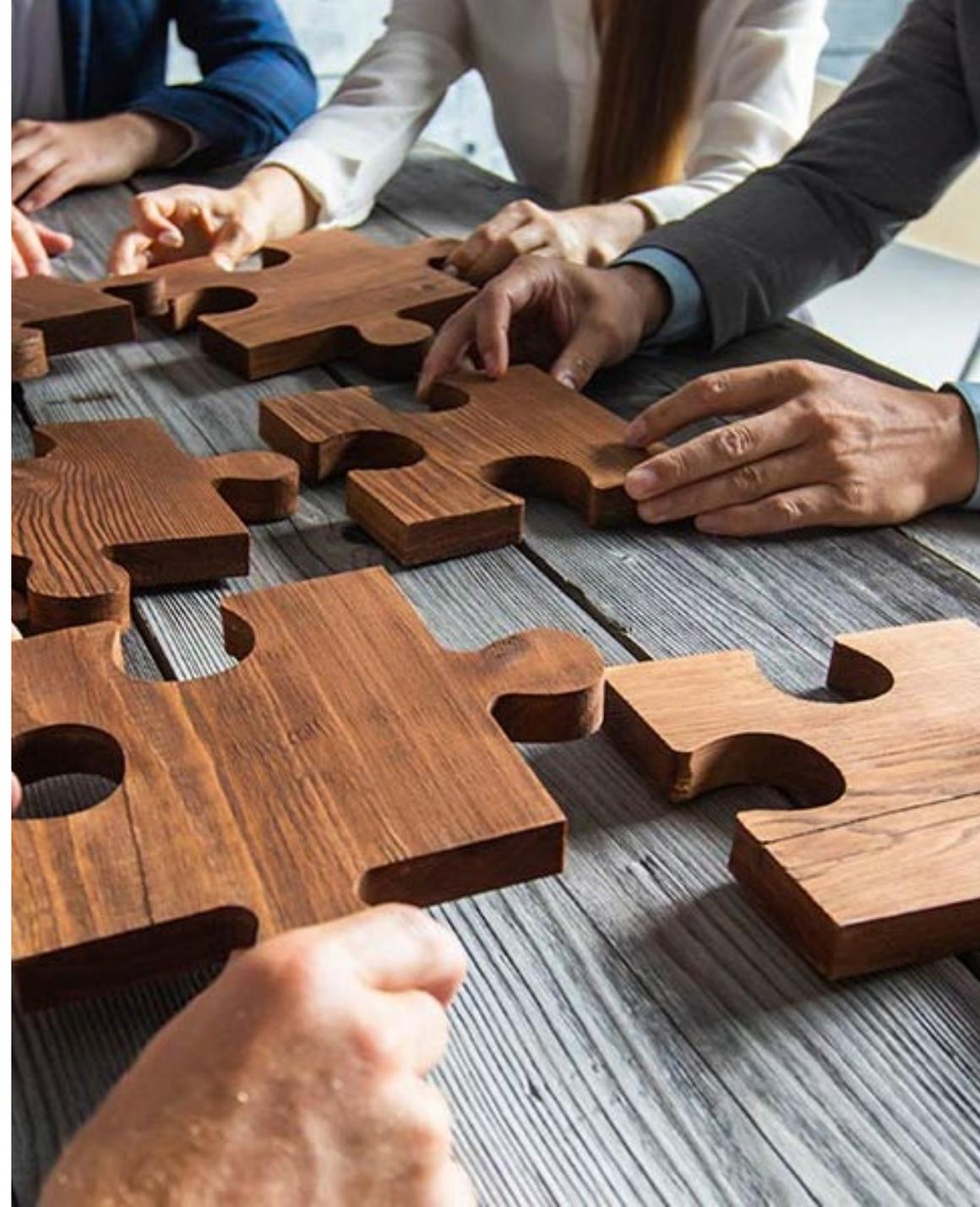
Esta ley complementaria al Código de Trabajo establece disposiciones específicas para proteger los derechos de los trabajadores en sectores como la agricultura, el turismo y la construcción.



Dentro de este Código, existen dos artículos que son esenciales conocer:

Estos artículos se enfocan en los despidos justificados y las causas por las cuales un empleador puede terminar un contrato de trabajo.

- **Artículo 212:** Establece que un empleador puede despedir a un trabajador por justa causa, si éste ha incurrido en alguna falta grave o falta injustificada.
- **Artículo 213:** Se enfoca en los despidos injustificados. En estos casos, el empleador no tiene una causa justificada para terminar el contrato y, por lo tanto, debe pagar una indemnización al trabajador.





Etapa Precontractual

Esta etapa tiene lugar antes de la formalización del contrato, y en ella las partes dialogan para definir cuáles serán sus términos.

- Las partes entran en conversaciones.
- Discuten y definen el objeto del contrato (de lo que se trata).
- Buscan un acuerdo sobre los derechos y obligaciones que les corresponden a cada una.
- Determinan el territorio donde tendrá aplicación el contrato.
- Acuerdan la duración del contrato.

Etapa contractual - Contratos de trabajo

Según nuestra legislación laboral un contrato de trabajo en Panamá es el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia económica de ésta.

Relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

Subordinación Jurídica

La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse, por el empleador o sus representantes, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.

Dependencia Económica

La dependencia económica existe cuando las sumas que percibe el trabajador constituyen la única fuente de ingresos o bien cuando no se goza de autonomía económica y se encuentra vinculada al giro de actividad que desarrolle el empleador.

La subordinación jurídica y la dependencia económica por tanto son elementos y características esenciales y determinantes en la relación de trabajo.

Etapa contractual - Tipos de Contratos de Trabajo

De acuerdo a su duración, los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo definido, por tiempo indefinido o para obra determinada.

Contrato de trabajo por tiempo definido

El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar por escrito y el plazo de su duración no podrá ser mayor a un (1) año, a excepción de aquellos servicios que requieran de una preparación técnica especial, en cuyo caso, el término de contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres (3) años.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es aquél que establece una relación laboral sin definir el plazo de duración; es decir, que establece una fecha de inicio, más no una de finalización.

Contrato de trabajo por obra determinada

El contrato por tiempo, obra o servicio determinado es aquél en virtud del cual, cumplida la condición, el trabajador ha de separarse del empleo, sin responsabilidad para el empleador. En este tipo de contratos se debe expresar, con claridad, en qué consiste la obra objeto del contrato..

Etapa contractual - Elementos esenciales

El contrato de trabajo debe constar por escrito y debe firmarse al inicio de la relación de trabajo en tres (3) ejemplares, uno para el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, otro para la empresa y el otro para el trabajador.

Según lo que establecen nuestras normas laborales, todo contrato escrito deberá contener:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes.
- Si aplica, nombre de las personas que viven con el trabajador y dependan del trabajador.
- Determinación específica de la obra o servicios convenidos.
- Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
- Duración del contrato, si es por tiempo fijo, determinado o por tiempo indefinido.
- Duración y división regular de la jornada.
- El salario, forma, día y lugar de pago.
- Lugar y fecha de celebración del contrato.
- Firma de las partes.

Etapa contractual - Obligaciones Patronales

Luego que ambas partes firman el contrato de trabajo, la siguiente obligación que tiene el empleador es la apertura de planilla. El empleado tiene el derecho de recibir su ficha como asalariado.

Se deberán presentar los siguientes documentos:

- 01** El empleador debe haber iniciado operaciones con al menos un (1) trabajador.
- 02** Presentar solicitud de Inscripción de Empleadores, completa y debidamente firmada.
- 03** Intereses devengados por dinero mantenido en depósitos a plazo fijo o en cuentas de ahorro.
- 04** Facilitar el listado de los Empleados firmado por el representante legal, indicando el nombre completo, el número de seguro social (si tiene), el número de cédula, el salario, la fecha inicio de labores y el cargo que desempeña.



Etapa contractual - Obligaciones Patronales

- 05** Presentar poder notariado que autoriza la entrega de Sobre Confidencial. Este contiene el usuario y contraseña para descargar la Firma Digital. En caso tal que se presente una tercera persona a retirarlo debe presentar copia de su cédula como apoderado y del Representante Legal (legibles).
- 06** Copia de cédula de identidad personal, pasaporte original vigente o carné de residente permanente. (en efecto, no aplica para persona jurídica)
- 07** Registro Comercial, Aviso de Operación o Certificado de Idoneidad, en caso de ser necesario. Según la actividad que desarrolle.
- 08** Declaración expresa del domicilio del establecimiento comercial y del propietario (anexar croquis). (no aplica para persona jurídica).
- 09** Recibo de servicios básicos que compruebe el domicilio del establecimiento o residencia del empleador.
- 10** Copia del contrato de trabajo debidamente registrado de cada empleado que prestará el servicio. Esto según lo dispuesto en el artículo 67 del Código de Trabajo.



Etapa contractual - Obligaciones Patronales

En el caso de la persona jurídica, se debe adicionar los siguientes requisitos:

- 01** Original y copia del pacto social y sus reformas.
- 02** Entregar Certificación del Registro Público actualizada, con vigencia hasta de un (1) año. En este documento se debe indicar la conformación de la Junta Directiva, Representante Legal, si consta Poder General o Especial otorgado por la sociedad o autorización debidamente notariada, a favor de la persona que representará a la sociedad en los trámites administrativos.
- 03** Original y copia de la cédula del Representante Legal, pasaporte vigente o carné de residente permanente.

El empleador tiene máximo 6 días para hacer la inscripción, de lo contrario se generará una multa. Una vez el empleador tiene la información para ingresar al SIPE, debe cumplir con la obligación de la presentación y pago de la respectiva planilla.





Derechos y obligaciones de los trabajadores:

- Derecho a un salario mínimo justo y a recibir pagos adicionales por horas extras.
- Derecho a un ambiente laboral seguro y saludable.
- Derecho a la seguridad social y a prestaciones como el seguro de salud y pensiones.
- Obligación de cumplir con las normas y políticas de la empresa.
- Obligación de respetar los derechos de otros trabajadores y mantener un trato adecuado.

Facultades patronales en general:

Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

01 Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.

02 Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código.

03 Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo

04 Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio.

05 Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.

06 Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.

07 Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.



08

Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de instrumentos y mantener una provisión de medicinas útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.

09

Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

10

Fijar en lugar visible del establecimiento el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones.

11

Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador.

12

Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.

13

Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

14

Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en los lugares donde deban ejecutarse los trabajos.

15

Acordar con los comités de la empresa el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.

16

Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años.



17 Es obligación de todo empleador verificar la afiliación de sus empleados, sean nacionales o extranjeros, a la Caja de Seguro Social, en el momento que ingresan a su servicio.

18 Si el empleado no estuviera afiliado, será responsabilidad del empleador, dentro de los primeros seis días hábiles, contados a partir de su ingreso, afiliarlo al régimen de la Caja de Seguro Social.

19 Los empleados y empleadores deben pagar la cuota correspondiente a la Caja de Seguro Social, de conformidad con lo que establece esta Ley, sobre los salarios pagados por el empleador y recibidos por el empleado.

20 Todo cese de operaciones ya sea temporal o definitivo, de los empleadores registrados ante la Caja de Seguro Social, deberá notificarse formalmente por escrito a la Institución antes o hasta por un plazo de treinta días calendario siguientes a la fecha efectiva de dicho cese.

21 Los empleadores, al pagar el salario o sueldo a sus empleados, estarán obligados a deducir las cuotas que estos deban satisfacer de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y, junto con el aporte del empleador, a entregar a la Caja de Seguro Social, el monto de estas, así como los impuestos nacionales deducidos y retenidos a sus empleados, dentro del mes siguiente al que correspondan, según las fechas que se establezcan en el reglamento que al efecto dicte la Junta Directiva.



Coffee Break



Régimen Migratorio – Visas y Permisos de Trabajo



Marco Institucional

Código de Trabajo en Panamá

El sistema migratorio panameño es el conjunto de instituciones estatales que velan por el migrante, la regulación del ingreso y salida de nacionales y extranjeros, así como el tránsito, la estancia y la permanencia de los extranjeros en el territorio nacional bajo las distintas categorías migratorias.

Este sistema se conforma por el Ministerio de Seguridad Pública, el Servicio Nacional de Migración el Consejo Consultivo de Migración, la Fuerza Pública, los inspectores migratorios y los supervisores migratorios





Marco Legal

- El sistema migratorio panameño se crea inicialmente bajo la órbita del Ministerio de Gobernación y Justicia, pero luego fue trasladado a la órbita del Ministerio de Seguridad Pública.
- El ordenamiento jurídico migratorio panameño general se rige por la Ley 15 de 2010 que crea el Ministerio de Seguridad Pública y el Decreto Ley 3-2008 que crea el Servicio Nacional de Migración. Este último, a su vez, se reglamenta por medio del Decreto Ejecutivo 320-2008 y su modificatorio, Decreto Ejecutivo 26-2009. De igual manera el Decreto Ley 8-2008 crea el Servicio Nacional de Fronteras, el que es regulado por el Decreto Ejecutivo 103-2009.
- Las materias fundamentales de este sistema son el control migratorio, la protección humanitaria y la regularización migratoria.
- Como parte de la inspección y detención de migrantes, el Decreto Ejecutivo 138-2015 reglamenta la carrera migratoria y la función de los inspectores migratorios, mientras que las condiciones de los albergues preventivos se encuentran estipuladas en el Decreto Ejecutivo 26-2009.



Visa No Residentes

Subcategorías Migratorias

No Residente

1

Visa de Turista:

- **El Servicio Nacional de Migración (SNM)**, expedirán visas de turismo válidas por un término no mayor a noventa (90) días si los extranjeros cumplen con los requisitos exigidos por el reglamento y sin perjuicio de lo que establezcan los acuerdos internacionales ratificados por la República de Panamá.
- **Requisitos primordiales:** Unos de los requisitos primordiales para la visa de turista es tener solvencia económica para su manutención y sustento dentro del país no inferior a (\$500.00), Reservación aérea comprobada con itinerario de viaje.

2

Visa de Corta Estancia Por Negocios:

- El extranjero podrá ingresar al territorio nacional, con la finalidad de establecer filiales extranjeras, realizar transacciones comerciales y/o participar como proponente en licitaciones públicas.

Subcategorías Migratorias

No Residente

3

Visa de Corta Estancia Por En Calidad de Comerciantes e Inversionistas Por Leyes Especiales:

- Podrá solicitar este permiso el extranjero que ingresa al territorio nacional para analizar posibilidades de inversión o a efectuar transacciones en Zona Procesadora de exportación, Call Center o Áreas especiales designadas para el desarrollo de la Industria Cinematográfica y Audiovisual.

4

Visa de Corta Estancia como Trabajador Remoto:

- Será elegible, aquel extranjero que reúna las siguientes condiciones:
 1. Tenga contrato como operativo de una empresa extranjera de carácter trasnacional o sea un trabajador autónomo, en modalidad de teletrabajo.
 2. Realice funciones que surtan efectos en el extranjero.
 3. Reciba ingresos provenientes de fuente extranjera y con un monto anual no menor de treinta y seis mil balboas con 00/100 (B/.36,000.00), o su equivalente en moneda extranjera.

Permiso Laboral: Una vez otorgada la visa, dará derecho a laborar en modalidad de trabajo remoto dentro de la República de Panamá para lo cual su poseedor no requerirá realizar trámite adicional y obtener permiso alguno de otra entidad estatal, ya sea para trabajar o residir en el país.

A close-up photograph of a person's hands using a red-handled stamp on a document. The document is on a clipboard. In the background, there is a laptop, a small potted plant, and a blurred office setting with warm lighting. The text "Permiso de Residentes Temporales" is overlaid in the bottom left corner.

Permiso de Residentes Temporales

Residente Temporal Por Razones Laborales

1

Personal Extranjero Contratado como Ejecutivo en Empresa de La Zona Libre de Colón



Podrá solicitar este permiso el extranjero que preste funciones en puestos ejecutivos, de confianza, de gerencia o de técnico especializado en empresas autorizadas para operar en la Zona Libre de Colón, con un salario no menor a dos mil balboas (B/.2,000.00) mensuales

Permiso de Trabajo Tipo 3A: Este permiso de trabajo no estará sujeto a los porcentajes establecidos en el Artículo 17 del Código de Trabajo, pero se deberá cumplir con todas las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Vigencia: primera vez 1 año, prórroga permitida hasta máximo cinco con duración de 1 año.

2

Personal Contratado por Empresas en Virtud del Tratado del Acuerdo de Marrakech



Podrán solicitar este permiso los extranjeros que ingresan al país a laborar en empresas con menos de diez trabajadores panameños en virtud del Acuerdo de Marrakech, el trabajador extranjero debe acreditar un salario que no podrá ser menor a los mil (B/.1,000.00) balboas mensuales.

Permiso de Trabajo Tipo 2.A Para persona migrante contratada por un empleador como personal ordinario, dentro del 10% del total de los trabajadores.

Permiso de Trabajo Tipo 2B, Para trabajador migrante contratada por un empleador como especialista técnico dentro del 15% del total de los trabajadores

Residente Temporal Por Razones Laborales

3

Personal contratado Por Sede de Empresas Multinacionales (SEM).
Específicamente en esta Visa puede ser por Personal Temporal o Permanente



Permiso de Visa SEM Temporal: Podrá solicitar este permiso el personal extranjero que brinde servicios técnicos o de entrenamiento a la SEM.

Esta Visa es otorgada por un término no mayor de tres (3) meses prorrogables por un periodo de tres (3) meses adicionales por una sola vez.

Requisitos específicos: Carta de la empresa con Licencia de Empresas Multinacionales donde se haga constar la participación del interesado de la compañía para lo cual debe constar:

- La existencia de un contrato entre la empresa y el extranjero, en el que indique los servicios técnicos o de entrenamiento a requerir, tiempo de duración, honorarios por servicios y fuente de donde provengan estos.
- Idoneidad o especialización del personal.

Permiso Laboral: *No es necesario solicitarla en esta categoría*

An aerial night view of a city skyline, featuring several prominent skyscrapers with illuminated facades. The sky is dark with visible stars. The city lights create a vibrant contrast against the night sky. The text 'Permiso de Residente Permanente' is overlaid in the bottom left corner.

**Permiso de Residente
Permanente**

Subcategorías Migratorias

Permiso de Residente Permanente por Razones Laborales

1 | Permiso de residente permanente de personal extranjero contratado por Empresas Privadas bajo el 10% del personal ordinario.



El Servicio Nacional de Migración (SNM), expedirá este Permiso al Extranjero contratado por empresas privadas, devengando un salario no menor a B/.850.00 mensuales. Este Permiso será por períodos de dos (2) años, transcurrido este periodo podrá optar por la residencia permanente

Permiso Laboral: Tipo 2A Podrán solicitar este permiso de trabajo, los trabajadores migrantes contratado como personal ordinario dentro del 10% de los trabajadores en cuanto a porcentaje de mano de obra y salario. Estos trabajadores deben participar dentro del giro regular de los negocios a nivel administrativo u operativo.

Subcategorías Migratorias

Permiso de Residente Permanente por Razones Laborales

2 | Permiso de residente permanente de personal extranjero contratado como experto o técnico dentro del 15% del personal ordinario.



El Servicio Nacional de Migración (SNM), expedirá este Permiso al Extranjero contratado por una empresa como experto o técnico, devengando un salario no menor a B/.850.00 mensuales. También puede otorgarse a Extranjeros contratados por una Empresa Privada como Trabajador de Confianza.

Permiso Laboral: Tipo 2B Personal experto o técnico Podrán solicitar este permiso de trabajo, los trabajadores migrantes contratado por un empleador como personal especializado o técnico dentro de un quince (15%) del total de los trabajadores, en cuanto porcentaje de mano de obra y salario aquellos trabajadores considerados personal especializado o técnico.

Permiso Laboral: Tipo 2C Personal de confianza Podrán solicitar este permiso de trabajo dentro del quince por ciento (15%) los trabajadores considerados de confianza que ejecuten servicios de ejecución, fiscalización o representación del empleador cuando sean del carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador

Subcategorías Migratorias

Permiso de Residente Permanente por Razones Laborales

3

Personal contratado Por Sede de Empresas Multinacionales (SEM).



Visa de Personal Permanente de Sede de Empresa Multinacional: Podrá solicitar este permiso el extranjero que labore dentro de una empresa con Licencia de Sedes de Empresas Multinacionales (SEM) y se extenderá a los dependientes. Una vez otorgada la Residencia Permanente para Personal Permanente de Sedes de Empresas Multinacionales, no se requerirá realizar trámite adicional para residir en la República de Panamá.

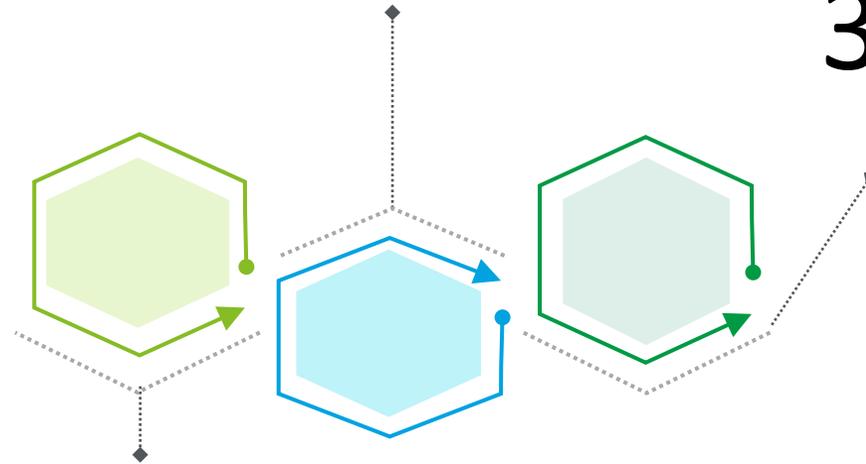
La Visa de Personal Permanente y su correspondiente carne de identificación serán otorgados por un término de cinco años prorrogable por igual plazo, salvo en aquellos casos en que el contrato de trabajo establezca un término menor. No hay límite a la cantidad de veces en que la visa y el carné en referencia puedan ser prorrogados.

Permiso Laboral: No es necesario solicitarla en esta categoría

Residente Permanente Por Razones Económicas

1 Solvencia económica por apertura de depósito a plazo fijo.

Para aplicar a esta categoría el extranjero debe invertir mínimo 300,000.00 en depósito de plazo fijo en un Banco de Panamá y debe demostrar que los ingresos provienen del extranjero. Se da por un término de dos años.



2 Solvencia económica por inversión de bien inmueble

Inversión en Depósito a Plazo Fijo en sector bancario: Puede aplicar a esta categoría el extranjero que invierta la suma mínima de 300,000.00 en bienes inmuebles y debe demostrar que esos fondos provienen del extranjero.

3 Solvencia económica Mixta

Puede aplicar a esta categoría el extranjero que invierta la suma de 300,000.00 en bien inmueble o plazo fijo o la combinación de ambos

Permiso Laboral: Aplica el Permiso Tipo 4C Para trabajador (a) migrante bajo la categoría migratoria especial de solvencia económica propia.

Residente Permanente Por Razones Económicas

4 Permiso de residente permanente por razones económicas en calidad de inversionista calificado.

Podrá solicitar este permiso, el extranjero que invierta la suma mínimo de 500,000.00 provenientes de fuente extranjera los cuales pueden ser a título personal o a través de una persona jurídica en el que el solicitante sea siempre el beneficiario final de las acciones. Las subcategorías son:

Por razón de inversión inmobiliaria: Podrá aplicar aquel extranjero que invierta la suma de 500,000.00 en la compra de un bien inmueble en Panamá, libre de gravamen.

Por razón de inversión inmobiliaria mediante contrato promesa compraventa: Podrá aplicar aquella persona extranjera que realice inversión de 500,000.00 por medio de un contrato de compraventa para la adquisición de un bien inmueble

Inversión en Depósito a Plazo Fijo en sector bancario: Podrá aplicar la persona extranjera que haga una inversión en la apertura de depósito a plazo fijo por un monto mínimo de 750,000.00 en cualquier banco para operar nacional y que tenga aun término de validez por lo menos 5 años

Por razón de inversiones realizadas a través de una Casa de Valores con licencia aprobada por la Superintendencia de Mercado de Valores: Podrá aplicar la persona extranjera que realice uno o varias inversiones a través de la Casa de Valores por un monto mínimo de 500,000.00 en título valores de emisores cuyos negocios incidan en territorio nacional y cuyo compromiso se mantenga por al menos 5 años.

Permiso Laboral: Aplica el Permiso Tipo 4B Para trabajador (a) migrante residente permanente en calidad de inversionista calificado.

Los requisitos pueden variar dependiendo del tipo de la categoría y visa a aplicar, los requisitos comunes son:

- Poder y Solicitud
- Copia cotejada del pasaporte
- Certificado de Antecedentes Penales
- Certificado de salud
- Cheque certificado por la suma de \$800.00 a Favor de Servicio Nacional de Migración (la cantidad depende de la categoría)
- Cheque Certificado por la suma de \$250.00 a favor de Tesoro Nacional (la cantidad depende de la categoría)
- Formulario de Declaración Jurada de Antecedentes personales

En caso de dependientes siempre deben presentar lo siguiente:

- Carta de responsabilidad
- Constancia de parentesco
- Prueba de domicilio
- Mayor de 18 años debe presentar Certificado de soltería y estudios certificados

En algunos casos se aplica para la Permanencia definitiva y se debe aportar todos los requisitos que solicitan a excepción muchas veces de Certificado de antecedentes penales y cheques.

Cada categoría requiere estos requisitos más los certificados que cada categoría o subcategoría requiera.

Los requisitos en cuanto los permisos laborales pueden variar dependiendo del tipo de permiso, pero los más comunes son:

- Poder y solicitud mediante abogado.
- Contrato de trabajo a celebrar con el trabajador.
- Certificación expedida por la Zona Franca (si aplica).
- Certificado expedido por la Dirección General de Registro Público, donde conste la persona jurídica de la sociedad (Original).
- Certificado expedido por el Servicio Nacional de Migración donde conste el estatus migratorio del solicitante.
- Fotocopia legible del carné de migración (trámite, provisional o permanente) o fotocopia legible de la cédula de identificación personal del solicitante si la portara, autenticada por la Dirección Nacional de Cedulación.
- Fotocopia legible del pasaporte en donde aparezca las generales
- Formulario de Registro de Mano de Obra Migrante

Cumplimiento Migratorio en Panamá

Mantener el cumplimiento requiere estrategias de migración adecuadas para la empresa y sus empleados. Los asuntos más comunes para asegurar son los siguientes:

Para la empresa

- Debe asegurarse de que sus empleados permanezcan en una condición de migración regular (Carné de identificación de residente válida).
- Debe hacer cumplir que sus empleados mantengan al día su expediente migratorio ante el SNM (nombre/estado civil/domicilio/lugar de trabajo/nacionalidad)
- Debe asegurarse de que los empleados mantengan su permiso de trabajo actualizado.

Para los empleados

- Debe tener una condición migratoria válida durante su asignación.
- Deberá notificar ante el SNM los cambios de nombre, domicilio, lugar de trabajo, estado civil y/o nacionalidad dentro del plazo de 90 días previsto por la ley.

Con base en lo anterior, la Compañía debe asegurarse de que sus empleados tengan el tipo/categoría de permiso válido adecuado y el archivo migratorio actualizado ante el SNM y un permiso de trabajo válido.

No obstante, los asuntos de migración pueden ser complejos en función de las particularidades del caso. Por lo tanto, se requiere un análisis adecuado caso por caso para asegurarse de que nada quede fuera del margen de cumplimiento.



Conclusiones

1

El Derecho Laboral en Panamá establece las normas que deben cumplir tanto los empleados como las empresas. Es importante que los trabajadores se conozcan cuáles son sus derechos y deberes para poder tener una experiencia laboral justa y satisfactoria.

2

Somos un país que atrae inversión de nacionales y extranjeros debido a su ubicación geográfica privilegiada en el continente y su infraestructura de transporte y logística por lo que todos los días se crean nuevas corporaciones para manejar negocios dentro del territorio nacional y la región y mientras las empresas se esfuerzan por alcanzar el éxito deben cumplir con todas las regulaciones del derecho en Panamá por lo que es una gran oportunidad en cuanto al Derecho Migratorio y Laboral

3

El Servicio Nacional de Migración, se ha planteado un nuevo modelo de gestión migratoria, que permite el fortalecimiento de los controles, el mejoramiento de la tecnología, la simplificación de los trámites migratorios, la profesionalización y estabilidad del recurso humano, la modernización de los servicios migratorios y la atención eficiente a lo.

4

Es importante el régimen laboral y migratorio en Panamá ya que proporciona seguridad, derechos y beneficios que mejoran la calidad de las empresas y colaboradores, permiten la reunificación familiar y abren puertas a oportunidades económicas. Por lo tanto, es fundamental cumplir con las leyes en cuanto a la materia.

Contáctanos



Michelle Martinelli
*Socia Líder de Impuestos
y Legal*
Deloitte Panamá



Juan Pablo Fábrega
*Gerente Senior de Impuestos
y Legal*
Deloitte Panamá





Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 345,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte Inc., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.