

Actualización de las normas sobre Permisos de Trabajo en Panamá para Extranjeros

Durante el mes de marzo, el gobierno de Panamá, emitió el Decreto Ejecutivo No. 4 de 2 de marzo de 2023, el cual fue derogado por el reciente **Decreto Ejecutivo No. 6 de 13 de abril de 2023** (el “Decreto”).

El mismo, mantiene la consolidación de las disposiciones sobre materia de movilidad laboral, unificando en una sola regulación todas las relaciones de trabajo donde intervienen personas de nacionalidad extranjera.

A través de este Decreto, se reiteran las distintas categorías de permisos de trabajo, junto con sus respectivos requisitos y parámetros para el otorgamiento de estos, reduciendo los requisitos que podrán ser validados de forma electrónica. También, detalla la presentación de trámites y los derechos y obligaciones de los trabajadores migrantes y los de sus empleadores.

Como principio general es importante señalar que, toda relación de trabajo en Panamá que involucre a una persona extranjera, requerirá de un permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá (“el MITRADEL”),

siempre que dichas relaciones se encuentren bajo condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica a quien contrate los servicios.

Conforme a este Decreto, las clasificaciones de permisos de trabajo son las siguientes:

- Las que equivalen a **mano de obra local**, que corresponde a aquellos extranjeros, que por su condición y arraigo al país, sea por tener más de 10 años continuos en Panamá, o por ser padres o madres de hijos panameños o estar casados con nacionales, etc., se encuentran sujetos al mismo trato que se le otorga a los nacionales. Bajo esta clasificación de permisos de trabajo se encuentran los siguientes:

- Extranjero con diez (10) o más años de residencia en el país;
- Extranjero con cónyuge de nacionalidad panameña, incluye a aquellos cuyo sustento para el permiso de trabajo sea (i) el matrimonio; (ii) patria potestad y divorcio; o (iii) patria potestad y viudez;
- Extranjero con residencia permanente especial, avalada con carta de recomendación del presidente de la República de Panamá;



- Extranjeros por reagrupación familiar, como padre o madre de una persona panameña en condición de dependencia;
- Extranjero dependiente de personal diplomático, consular, administrativo y de organismos internacionales acreditados en la República de Panamá, los cuales tienen derecho a solicitar un permiso de trabajo válido por el término de la permanencia en el país del personal diplomático, consular o internacional.

Bajo esta categoría de permisos de trabajo no se requiere de validación de porcentajes mínimos conforme establece el Código de Trabajo para que sean aprobados los permisos.

Los que provienen de **Políticas Especiales Económicas y de Inversión:**

- Trabajador migrante de países específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la República de Panamá en caso de inversión.
- Trabajador migrante residente permanente en calidad de inversionista

Actualización de las normas sobre Permisos de Trabajo en Panamá para Extranjeros

Calificado.

- Trabajador migrante bajo la categoría especial de solvencia económica propia.
- Trabajador migrante por categorías especiales vigentes de políticas especiales económicas y de inversión.

Las categorías anteriores no están sujetas a la validación de porcentajes establecidos en el artículo 17 del Código de Trabajo; únicamente las que siguen, donde deberá validarse que en una misma empresa no haya personal ordinario extranjero dentro del 10% y personal técnico o de confianza extranjero dentro del 15% del total de los trabajadores, excluyéndose ambos porcentajes entre sí y respetando la proporcionalidad tanto en mano de obra como en salario:

- Extranjero contratado como personal ordinario, dentro del diez por ciento (10%) del total de los trabajadores;
- Extranjero contratado como especialista o técnico, dentro del quince por ciento (15%) del total de los trabajadores; o Extranjero contratado como personal de confianza, dentro del quince por ciento (15%) del total de los trabajadores;
- Extranjero contratado como personal de Micro o pequeño empleador (MIPE), antes

conocido como Acuerdo de Marrakech;

- Persona extranjera contratada como personal de confianza de empresa cuyas transacciones se perfeccionan, consuman o surtan sus efectos en el exterior, exclusivamente.

Los que provienen de **Leyes Especiales**:

- Extranjero contratado como ejecutivo de empresa establecido en la Zona Libre de Colón.
- Extranjero contratado por un empleador autorizado dentro del régimen de la Fundación Ciudad del Saber.
- Extranjero contratado por un empleador dentro del Área Especial Panamá Pacífico.
- Extranjero contratado por un empleador dentro del régimen de Zonas Francas.
- Extranjero contratado por un empleador dentro del régimen de Sede de Empresas Multinacionales (SEM).
- Extranjero contratado por un empleador dentro del régimen de Empresas Multinacionales para la prestación de servicios relacionados con la Manufactura (EMMA).
- Extranjero contratado como personal de confianza por un empleador dentro del régimen de la industria cinematográfica y

audiovisual.

- Extranjero contratado como piloto o personal especializado de una empresa de aviación comercial.

De las categorías de permisos arriba listados, el único sujeto a la validación de porcentajes establecidos en el **artículo 17 del Código de Trabajo** es el de Extranjero Contratado por un Empleador dentro del Área Económica Especial Panamá – Pacífico y Zonas Francas.

Las demás categorías se encuentran exceptuados de validación de porcentajes; sin embargo, deberán cumplir con todas las obligaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo, pero sin limitarse, a las que deban cumplirse ante la Caja del Seguro Social.

La tramitación de permisos bajo la Ley 41 SEM y la ley 159 de EMMA se ejecutarán bajos los criterios establecidos en las normas legales que originaron dichos regimenes; por lo tanto, conforme a lo dispuesto en este Decreto no se ejecutaran trámites adicionales u obtener permiso alguno de otra entidad estatal en adición al permiso de residencia para trabajar para alguna de estas

Actualización de las normas sobre Permisos de Trabajo en Panamá para Extranjeros

compañías en Panamá.

• **Permiso de Trabajo bajo Protección del Estado panameño**, son aquellos que aplican para los casos de personas en condición de refugio, asilado, aprátida o víctima extranjera de trata de personas; a saber, las categorías son:

- Extranjero refugiado que haya sido (i) admitido a trámite y (ii) reconocido como refugiado.
- Extranjero asilado.
- Extranjero apátrida.
- Extranjero víctima de trata.
- Extranjero con estatus temporal por razones humanitarias.

• **Permisos de Trabajo por Condiciones Especiales:**

- Extranjero por Regularización Migratoria General.
- Extranjero Profesional.
- Extranjero migrante por

reagrupación familiar para dependientes.

- Estudiante.

Estos permisos de trabajo se encuentran sometidos a límites de contratación, conforme lo establecido en los artículos 17 y 19 del Código de Trabajo y en el Título II, Capítulo VI del Decreto Ejecutivo.

Los solicitantes de los permisos de trabajo por condiciones especiales deberán cumplir con las condiciones de: (i) autoempleo, o (ii) trabajo por cuenta ajena. El autoempleo podrá ser a título de persona natural o a través de persona jurídica. Cuando trata de solicitudes a título personal, la persona deberá probar que la actividad desarrollada por cuenta propia no está sujeta a una relación de subordinación jurídica ni de dependencia económica, y que además no incluye actividades cuyo ejercicio se encuentra protegido para personas de

nacionalidad panameña.

Temporales: Aplicable a los artistas internacionales, deportistas, técnicos especializados y artistas de espectáculos nocturnos.

Los permisos de trabajo para trabajadores temporales seguirán siendo aprobados por no más de tres (3) meses, los cuales podrán ser prorrogados por un máximo de tres (3) periodos por igual término.

Una vez vencidos estos tres (3) periodos, el trabajador extranjero deberá cambiar de categoría y aplicar a un Permiso de Trabajo para extranjero contratado por un empleador como personal especializado o técnico dentro del 15%.

Estos trabajadores temporales no se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el Artículo 17 del Código de Trabajo.

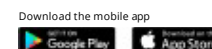
Actualización de las normas sobre Permisos de Trabajo en Panamá para Extranjeros

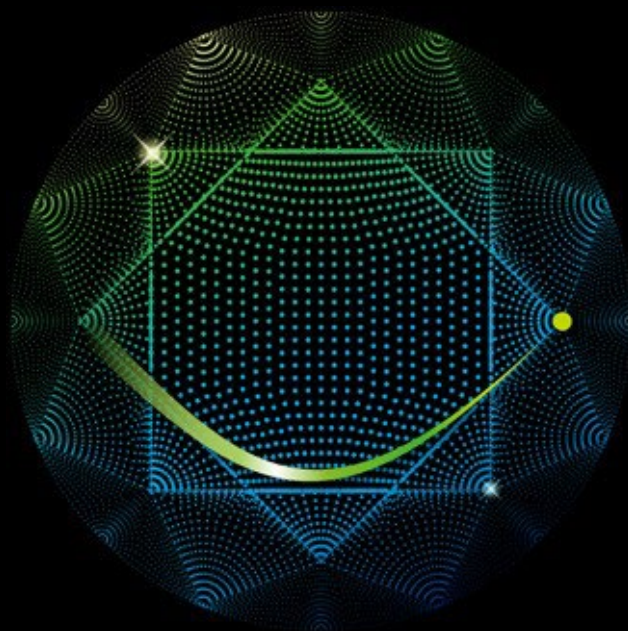
Consideraciones Generales:

- EL Decreto hace hincapié en que la persona trabajadora extranjera autorizada a laborar en una empresa, no podrá ser trasladada ni trasladarse voluntariamente a ninguna otra empresa, sin autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- Es responsabilidad del empleador garantizar que las personas trabajadoras de nacionalidad extranjera cuenten con sus permisos de trabajo vigentes. Mantener trabajadores sin los permisos correspondientes no causará perjuicio al empleado extranjero con respecto a sus derechos y garantías laborales, incluyendo el cálculo y pago de prestaciones u otras sumas de dinero a las que tuviese derecho por razón de la relación de trabajo.
- El empleador que no cumpla con la obligación de garantizar que sus trabajadores extranjeros cuenten con permiso de trabajo, quedará sujeto a la aplicación de sanciones conforme a los siguientes criterios: Multa de Quinientos Balboas con 00/100 (B/.500.00) por cada trabajador extranjero que labore sin permiso de trabajo, Mil Balboas con 00/100 (B/.1,000.00) por cada trabajador extranjero a la primera reincidencia, Mil Quinientos Balboas con 00/100 (B/.1,500.00) ante la segunda reincidencia, cancelación del Aviso de Operación a la tercera reincidencia.
- No serán sancionados por falta de permiso de trabajo, los empleadores que mantengan extranjeros en trámite de prórroga del permiso, siempre y cuando comprueben que se mantienen en trámite y que dicha prórroga fue solicitada antes del vencimiento del permiso de trabajo.

Es importante mencionar, qué a partir del **14 de mayo de 2023**, se recibirán, únicamente, los permisos de trabajo que cumplan con las nuevas disposiciones del Decreto Ejecutivo No. 6 de 13 de abril de 2023.

Global news, local views
Deloitte tax@hand newsfeed





Contactos

Michelle Martinelli

Socia de Impuestos y Legal
mmartinelli@deloitte.com

Yira Cobos

Socia de Impuestos
ycobos@deloitte.com

Desiree Esáa

Gerente Senior de Impuestos y Legal
desaa@deloitte.com

Tania Aguilar

Gerente Senior de Impuestos
tanaguilra@deloitte.com

Juan Mendoza

Gerente Senior de Impuestos y Legal
jumendoza@deloitte.com

Katiushca Navarro

Gerente de Impuestos
kanavarro@deloitte.com

Marissa González Ruíz

Gerente de Impuestos
mgonzalezruiz@deloitte.com

Juan Fábrega

Gerente de Impuestos y Legal
jufabrega@deloitte.com

Marilyn Fernández

Gerente de Impuestos
marifernandez@deloitte.com



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 411,951 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte S-Latam MXCA, S.C." es la firma miembro de Deloitte y comprende varios países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Involucra varias entidades relacionadas, las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, 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.