



Reglas para la contratación de personal extranjero en Panamá

Autores:

Michelle Martinelli (socia de Impuestos y Legal)

Jeimy Caballero (senior de Impuestos y Legal)

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá (“el MITRADEL”), en aras de unificar los múltiples decretos emitidos sobre relaciones de trabajo donde intervienen trabajadores extranjeros, consolidó bajo el Decreto Ejecutivo No. 6 de 13 de abril de 2023 (el “Decreto”) un reglamento único que establece las distintas categorías de permisos de trabajo, los requisitos y parámetros para el otorgamiento de estos, la presentación de trámites y servicios en línea, así como los derechos y obligaciones de trabajadores migrantes y los de sus empleadores.

Como principio general es importante señalar que la Constitución Política de la República de Panamá prohíbe la contratación de trabajadores migrantes que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional.

En ese sentido, el Decreto de Gabinete que creó el Código de Trabajo establece la protección del Estado Panameño a la mano de obra local, sentando las bases bajo las cuales se autoriza a los empleadores la contratación de trabajadores extranjeros. El artículo 17 del Código de Trabajo estipula lo siguiente “Todo empleador mantendrá trabajadores panameños o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no

inferior al 90 por ciento del personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores. En ningún caso los porcentajes de salarios o asignaciones en conjunto por categoría podrán ser menos que los fijados en el párrafo anterior...” Esta autorización requerirá de un permiso de trabajo otorgado por el MITRADEL, siempre que dichas relaciones se encuentren bajo condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica a quien contrate los servicios

La clasificación de permisos de trabajo conforme establece el Decreto son las siguientes:

- Los 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, se encuentran sujetos al mismo trato que se le otorga a los nacionales. Bajo esta clasificación de permisos de trabajo se encuentran los siguientes:
 - Trabajador migrante con diez (10) o más años de residencia en el país;
 - Trabajador migrante 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;

- Trabajador migrante con residencia permanente especial, avalada con carta de recomendación del presidente de la República de Panamá;
- Trabajador migrante por reagrupación familiar, como padre o madre de una persona panameña en condición de dependencia;
- Trabajador migrante 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.
- Trabajador migrante de nacionalidad italiana, en atención al Tratado de Amistad, Comercio y Navegación entre la República de Panamá y dicho país.

Reglas para la contratación de personal extranjero en Panamá

Bajo esta categoría de permisos de trabajo no se requiere de validación de porcentajes mínimos conforme dispone el artículo 17 del Código de Trabajo anteriormente mencionado, que vincula el otorgamiento del permiso a la planilla de la empresa.

- Los que provienen de Políticas Especiales Económicas y de Inversión, y de porcentajes autorizados por el Código de Trabajo:
 - Trabajador migrante residente permanente en calidad de Inversionista Calificado.
 - Trabajador migrante bajo la categoría especial de Solvencia Económica Propia.
 - Trabajador migrante por categorías especiales vigentes 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, por inversión;
 - Trabajador migrante contratado como personal de confianza de empresa cuyas transacciones se perfeccionan, consuman o surtan sus efectos en el exterior, exclusivamente
 - Trabajador Migrante como Micro o pequeño empleador (MIPE) antes conocido como Acuerdo de Marrakech.

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;
- Extranjero contratado como personal de confianza, dentro del quince por ciento (15%) del total de los trabajadores;
- Los que provienen de Leyes Especiales:
 - Trabajador migrante contratado como ejecutivo de empresa establecido en la Zona Libre de Colón.
 - Trabajador migrante contratado por un empleador autorizado dentro del régimen de la Fundación Ciudad del Saber.



- Trabajador migrante contratado por un empleador dentro del Área Especial Panamá Pacífico.
- Trabajador migrante contratado por un empleador dentro del régimen de Zonas Francas.
- Trabajador migrante poseedor de visa personal temporal de Empresa de Sede Multinacional para la prestación de servicios relacionados con la Manufactura - EMMA.
- Trabajador migrante 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, Zonas Francas, Régimen EMMA y empresa de aviación comercial. 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.

Reglas para la contratación de personal extranjero en Panamá

La tramitación de permisos para personal permanente bajo la Ley 41 SEM y la ley 159 de EMMA se ejecutarán bajo los criterios establecidos en las normas legales que originaron dichos regímenes; 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 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, apátrida 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.

Los extranjeros bajo esta categoría de permisos se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el Código de Trabajo como

trabajadores migrantes considerados mano de obra local dentro de las empresas.

- Permisos de Trabajo por Condiciones Especiales:

Este permiso de trabajo se divide en dos tipos, dependiendo de la condición de empleo de la persona migrante, la cual puede ser por cuenta propia o por cuenta ajena y pueden aplicar a esta categoría los extranjeros migrantes que hayan obtenido su residencia bajo las siguientes categorías:

- Persona migrante nacional de países específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la República de Panamá, por trabajo;
- Persona migrante por Regularización Migratoria General.
- Persona migrante profesional.
- Persona migrante por reagrupación familiar para dependientes de residente;

Los anteriores permisos de trabajo se encuentran sometidos a límites de contratación – porcentajes, conforme a los artículos 17 y 19 del Código de Trabajo y en el Título II, Capítulo VI del Decreto.



Como menciona al inicio de esta sección, los solicitantes de los permisos de trabajo por condiciones especiales deberán cumplir con las siguientes condiciones: (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.

Contempla además este Decreto la figura de permisos de trabajo temporales que aplican a artistas internacionales, deportistas, técnicos especializados y artistas de espectáculos nocturnos. Estos permisos se otorgarán por un período de no más de tres (3) meses, los cuales podrán ser prorrogados por un máximo de tres (3) periodos por igual término.

Reglas para la contratación de personal extranjero en Panamá

La tramitación de permisos para personal permanente bajo la Ley 41 SEM y la ley 159 de EMMA se ejecutarán bajo los criterios establecidos en las normas legales que originaron dichos regímenes; 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 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, apátrida 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.

Los extranjeros bajo esta categoría de permisos se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el Código de Trabajo como

trabajadores migrantes considerados mano de obra local dentro de las empresas.

- Permisos de Trabajo por Condiciones Especiales:

Este permiso de trabajo se divide en dos tipos, dependiendo de la condición de empleo de la persona migrante, la cual puede ser por cuenta propia o por cuenta ajena y pueden aplicar a esta categoría los extranjeros migrantes que hayan obtenido su residencia bajo las siguientes categorías:

- Persona migrante nacional de países específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la República de Panamá, por trabajo;
- Persona migrante por Regularización Migratoria General.
- Persona migrante profesional.
- Persona migrante por reagrupación familiar para dependientes de residente;

Los anteriores permisos de trabajo se encuentran sometidos a límites de contratación – porcentajes, conforme a los artículos 17 y 19 del Código de Trabajo y en el Título II, Capítulo VI del Decreto.



Como menciona al inicio de esta sección, los solicitantes de los permisos de trabajo por condiciones especiales deberán cumplir con las siguientes condiciones: (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.

Contempla además este Decreto la figura de permisos de trabajo temporales que aplican a artistas internacionales, deportistas, técnicos especializados y artistas de espectáculos nocturnos. Estos permisos se otorgarán por un período de no más de tres (3) meses, los cuales podrán ser prorrogados por un máximo de tres (3) periodos por igual término.

Reglas para la contratación de personal extranjero den Panamá



Una vez vencidos los 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%. Se exceptúan de esta disposición los artistas internacionales, deportistas y artistas de espectáculos nocturnos.

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.
- Se debe tomar en cuenta que El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha manifestado que la mera tramitación del permiso de trabajo no es suficiente para poder laborar en Panamá, es necesario que dicho permiso se encuentre aprobado y vigente por la autoridad competente.
- 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.

Este documento 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. Por lo tanto, su contenido no sustituye una opinión formal sobre alcance de un tema en particular, 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.

Deloitte.

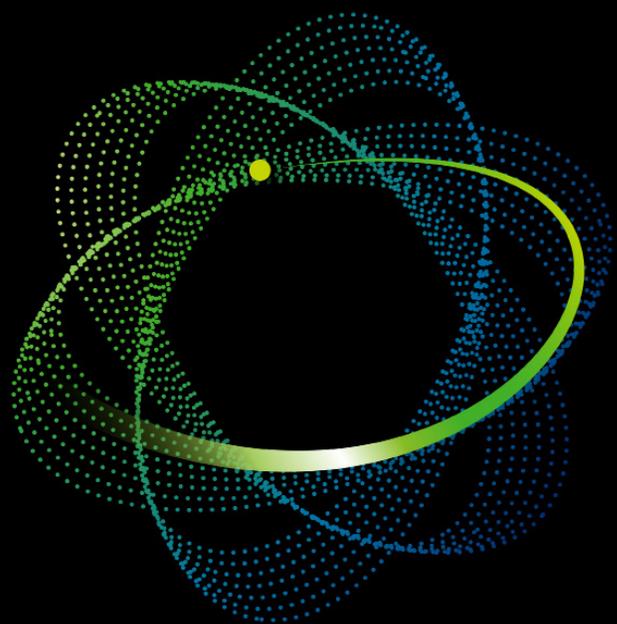
Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su entidad relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/about para obtener más información.

Deloitte presta servicios profesionales líderes de auditoría y assurance, impuestos y servicios legales, consultoría, asesoría financiera y asesoría en riesgos, a casi el 90% de las empresas Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestros profesionales brindan resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza pública en los mercados de capital, permiten a los clientes transformarse y prosperar, y liderar el camino hacia una economía más fuerte, una sociedad más equitativa y un mundo sostenible. Sobre la base de su historia de más de 175 años, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Conozca cómo los aproximadamente 457,000 profesionales de Deloitte en todo el mundo crean un impacto significativo en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, “Deloitte S-LATAM, S.C.” es la firma miembro de Deloitte y comprende tres Marketplaces: México-Centroamérica, Cono Sur y Región Andina. Involucra varias entidades legalmente separadas e independientes, las cuales tienen 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 y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta comunicación contiene solamente información general y ni Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro o sus Entidades Relacionadas (colectivamente, la “organización Deloitte”) está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento profesional o servicio alguno. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícita ni implícita) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, Entidades Relacionadas, empleados o agentes será responsable de cualquier pérdida o daño alguno que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.



Contacto

Michelle Martinelli

Socía Líder de Impuestos y Legal
mmartinelli@deloitte.com

Yira Cobos

Socia de Impuestos
ycobos@deloitte.com

Desiree Esáa

Socia de Impuestos y Comercio Exterior
desaa@deloitte.com