

Novedades en Migración Laboral

El Decreto Ejecutivo No. 6 de 13 de abril de 2023 modificó e introdujo nuevos conceptos, términos y condiciones en lo relativo a los tipos de permisos de trabajo de extranjeros. De su contenido podemos destacar por su alta relevancia los siete (7) puntos explicados a continuación:

I. Trabajadores considerados mano de obra local.

1. Trabajador Migrante con diez (10) o más años de residencia en el país.
2. Trabajador migrante con cónyuge de nacionalidad panameña:
 - ◇ Con matrimonio vigente.
 - ◇ Por patria potestad, en caso de divorcio.
 - ◇ Por patria potestad, en caso de viudez.
3. Trabajador Migrante con residencia permanente especial.
4. Trabajador Migrante por reagrupación familiar, como padre o madre de una persona panameña con condición de dependencia.
5. Trabajador Migrante en atención Tratado de Amistad, Comercio y Navegación entre la República de Panamá y la República Italiana.
6. Trabajador Migrante dependientes de personal diplomático, consular, administrativo y de organismos internacionales acreditados en Panamá.
7. Países Específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la Rep. de Panamá (Decreto Ejecutivo No. 140 de 2 de agosto de 2012).

Lo más destacado de esta clasificación es que se reconoce por escrito que los permisos de trabajo enumerados del 3 al 7, no serán considerados dentro los porcentajes de salario y mano de obra.

II. Porcentajes autorizados por el Código de Trabajo.

1. Trabajador Migrante contratado por un empleador como como Personal Ordinario Dentro del 10% del total de trabajadores.
2. Trabajador Migrante contratado por un empleador como Especialista o Técnico dentro del 15% del total



de trabajadores.

3. Trabajador Migrante contratado por un empleador como Personal de Confianza dentro del 15% del total de trabajadores.
4. Trabajador Migrante contratado por Micro o Pequeño Empleador (MIPE) (Acuerdo de Marrakech).
5. Trabajador Migrante contratado como Personal de Confianza Cuyas Transacciones se Perfeccionen, Consuman o Surtan sus Efectos en el Exterior, exclusivamente.

Lo más destacado de esta categoría es que se establece que en una misma empresa podrá haber personal dentro del diez por ciento (10%) y personal técnico o de confianza dentro del quince (15%) del total de los trabajadores, excluyéndose ambos porcentajes entre sí. También aclara taxativamente los requisitos que deberá cumplir el personal para ser considerado dentro del 15% del personal técnico, tales como transferir el conocimiento a través de entrenamiento al personal nacional, y enviar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral los informes técnicos y las evidencias que demuestren el cumplimiento de lo anterior. Exceptúa del cálculo de porcentajes al Personal de Confianza Cuyas Transacciones se Perfeccionen, Consuman o Surtan sus Efectos en el Exterior.

III. Permisos de trabajo amparados bajo leyes especiales.

1. Trabajador Migrante contratado como ejecutivo por empresa de la Zona Libre de Colón.
2. Trabajador Migrante contratado por un empleador autorizado dentro del régimen de la Fundación Ciudad del Saber (CDS).
3. Trabajador Migrante contratado por un empleador dentro del Área Panamá Pacífico:
 - a. Para trabajadores dentro del 10% de los trabajadores ordinarios.
 - b. Para trabajadores dentro del 15% de los trabajadores técnicos o especialistas, tanto en aspectos técnicos como en asuntos de gestión administrativa.
 - c. Para trabajadores que sobrepasan el quince por ciento (15%) de los trabajadores técnicos o especialistas, tanto en aspectos técnicos como en asuntos de gestión administrativa.
 - d. Para trabajadores de empresas que tengan menos de 10 trabajadores.
 - e. Para trabajadores de empresas que se dediquen exclusivamente a mantener oficinas para dirigir transacciones que se perfeccionen, consuman o surtan efectos en el exterior.
4. Trabajador Migrante contratado por un empleador dentro del régimen de Zonas Francas u otro régimen económico especial, cuya legislación remita al régimen de Zona Franca:
 - a. Trabajador migrante contratado por un empleador como personal de confianza dentro del 15% del total de los trabajadores.
 - b. Trabajador migrante contratado por un empleador como personal ordinario, dentro del 10% del total de los trabajadores.
 - c. Trabajador migrante contratado por un empleador como personal especializado o técnico, dentro del 15% del total de los trabajadores.
5. Permiso de Trabajo para dependiente de trabajador migrante poseedor de visa o permiso de residencia por medio de leyes especiales.
6. Permiso de Trabajo para trabajador migrante poseedor

de Visa de Personal Temporal de Empresa Multinacional para la prestación de servicios relacionados con la Manufactura (EMMA).

7. Trabajador migrante contratado como piloto o personal especializado de una empresa de aviación comercial.

Lo más destacado de esta clasificación es que se introduce el nuevo Permiso de Trabajo para trabajador migrante poseedor de Visa de Personal Temporal de Empresa Multinacional para la prestación de servicios relacionados con la Manufactura (EMMA). Además, aclara taxativamente que los Dependientes de trabajador migrante bajo una visa o permiso de residencia migratoria otorgado por medio de leyes especiales (i.e. Personal SEM y EMMA) podrán trabajar en la Rep. de Panamá, siempre que reúna los requisitos para solicitar un permiso de trabajo en alguna de las categorías existentes. Se exceptúa de los porcentajes indicados en el artículo 17 del Código de Trabajo al Trabajador Migrante contratado como ejecutivo por empresa de la Zona Libre de Colón y Trabajador Migrante contratado por un empleador autorizado dentro del régimen de la Fundación Ciudad del Saber (CDS).

IV. Permisos de trabajo amparados por políticas especiales económicas y de inversión.

1. Países específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la Rep. de Panamá, en caso de inversión.
2. Residente permanente en calidad de Inversionista Calificado.
3. Bajo la categoría migratoria especial de Solvencia Económica Propia.
4. Por categorías especiales vigentes de políticas especiales económicas y de inversión.

Cabe destacar que para las renovaciones se deberá presentar declaración jurada de impuesto sobre la renta con su respectivo paz y salvo emitido por la Dirección General de Ingresos o constancia del pago de nueve (9) cuotas de la Caja de Seguro Social.

V. Permisos de trabajo para trabajador migrante bajo la protección del estado panameño.

1. Que haya sido admitida a trámite de refugio.
2. Que haya sido reconocido como refugiado.
3. Refugiado con residencia permanente

4. Asilado.
5. Apátrida.
6. Víctima de trata.
7. Por razones humanitarias.

Se introducen por primera vez los permisos de trabajo enumerados en los puntos 4, 5, 6 y 7. Importante resaltar que los trabajadores migrantes de esta clasificación se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el artículo 17 del Código de Trabajo y tendrán los mismos derechos y obligaciones como mano de obra local.

VI. Permiso de trabajo establecido por condiciones migratorias especiales.

1. Países específicos que mantienen relaciones amistosas, profesionales, económicas y de inversión con la Rep. de Panamá, por trabajo.
2. Regularización Migratoria General (Crisol de Razas).
3. Migrante Profesional (Extranjero Profesional).
4. Migrante por Reagrupación familiar para dependientes de residente.
5. Estudiante.

El Decreto Ejecutivo crea las figuras de los numerales 4 y 5. Los solicitantes de los permisos de trabajo por condiciones especiales deberán comprobar que trabajen por cuenta propia (autoempleo), o que mantienen un trabajo por cuenta ajena, es decir, que están ligados a un empleador con contrato de trabajo. Los trabajadores migrantes contratados bajo la condición de trabajo por cuenta ajena se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el artículo 17 del Código de Trabajo.

VII. Permiso de trabajo establecido para trabajadores migrantes temporales.

8. Técnicos temporales.
9. Deportistas
10. Artistas.
11. Trabajadores de los espectáculos nocturnos.

Lo más importante a resaltar es que la vigencia para los permisos de trabajo para trabajadores temporales podrá ser de hasta tres (3) meses, con tres (3) renovaciones adicionales. Es decir, que podrá obtenerse autorización para trabajar por un plazo máximo de hasta un (1) año. Adicional, estos no se encuentran incluidos en los porcentajes establecidos en el Artículo 17 del Código de Trabajo. El trabajador migrante que ingrese al país a realizar actividades empresariales como agente viajero de casas comerciales, administradores o auditores internacionales por un máximo de quince (15) días calendario, sin generar renta local, estará obligado a informar al Ministerio de Trabajo por medio de nota o memorial.

Otros datos relevantes:

- **Residencia permanente:** extranjeros a quienes se les otorgó un permiso de residencia permanente (cédula E) podrán solicitar cualquier categoría de permiso de trabajo independientemente del estatus migratorio que hayan obtenido. (artículo 7).
- **Renovaciones:** permisos de trabajo en condiciones migratorias especiales (i.e., País Amigo, Extranjero Profesional) y los residentes permanentes, se regirán bajo las mismas condiciones al momento de la presentación de la primera solicitud. (artículo 172).
- **Certificación de trámite:** tendrá una vigencia de treinta (30) días hábiles.
- **Certificación planilla:** aquellos empleadores que cuenten con más de veinte (20) trabajadores, deberán presentar certificación por un contador público autorizado, con información descrita en el artículo 143.
- **Tiempos:**
 - ◊ Cada solicitud de permiso de trabajo debe resolverse en cuarenta (40) días hábiles.
 - ◊ Solicitudes de prórrogas de permisos de trabajo puede solicitarse sesenta (60) días calendario antes del vencimiento del permiso.
- **Infracciones:** se mantiene el monto de la multa por incumplimiento por falta de permiso de trabajo por primera vez US\$500.00, la segunda vez por US\$1,000.00 y aumenta para la tercera vez de US\$10,000.00 a US\$15,000.00.