

Dossier Movilidad Internacional Directivos

Con el presente documento, pretendemos presentar de forma resumida y esquemática, la normativa imprescindible que afecta a los Directivos y a su movilidad internacional, bajo un esquema de derecho comparado, y dentro del ámbito de la normativa laboral, de seguridad social y de extranjería o movilidad internacional.

Panamá

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto de Gabinete No.252 de 30 de diciembre de 1971 que aprobó el Código de Trabajo;
- Ley No. 44 de 12 de agosto de 1995 que modificó normas del Código de Trabajo regularizando y modernizando el mismo;
- Decreto Ejecutivo No. 9 del 23 de febrero de 2006 por el cual se regula el salario en especie y otras remuneraciones personales con retención en la fuente.
- Ley No. 51 de 2005 ley orgánica de la Caja de Seguro Social;
- Ley No. 462 del 18 de marzo de 2025 que modificó la ley orgánica de la Caja de Seguro Social;
- Decreto Ejecutivo No.6 de 13 de abril de 2023 mediante el cual se regularizan los permisos de trabajo y crea nuevas categorías de permisos de trabajo;
- Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020 que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá;
- Ley No. 41 de 2007 que crea la Sede de Empresas Multinacionales en Panamá;
- Decreto Ejecutivo No. 28 de 27 de marzo de 2009, que regula la Ley No. 41 de 2007;
- Decreto Ejecutivo No. 241 de 16 de septiembre de 2020, que reforma el Decreto Ejecutivo No. 28 de 27 de marzo de 2009;
- Ley No. 159 de 31 de agosto de 2020, que crea el Régimen Especial para el establecimiento y la operación de empresas multinacionales para la prestación de servicios relacionados con la manufactura.
- Decreto Ejecutivo No. 33 del 4 de febrero de 2021, que regula la Ley No. 159 de 31 de agosto de 2020.

2. NORMATIVA LABORAL

La República de Panamá, no cuenta con una regulación o apartado especial en el Código de Trabajo o en otra regulación interna, mediante la cual se regule o se establezcan disposiciones específicas para los contratos de trabajo de altos ejecutivos con sus características y protecciones mínimas. Por ello en ese sentido, nuestra jurisdicción mantiene un vacío de cierta trascendencia, puesto que, a pesar de mantener una economía pujante y en pleno crecimiento que aboga por la incorporación de ejecutivos de alta dirección sean nacionales o extranjeros, por la especialidad y naturaleza de su función se deben incorporar otras soluciones y estrategias jurídicas aplicables al asunto.



En la actualidad el concepto de relación de trabajo que se mantiene vigente en el Código de Trabajo, no se ajusta necesariamente a ciertos aspectos que son propios de la naturaleza de este nuevo espacio global en materia económica-laboral, en cuanto a las necesidades de toda estructura corporativa moderna en materia de contratación de personal de alta dirección. Sin embargo y a pesar de lo expresado, en la actualidad se aplican diversos remedios normativos, a fin de enrumbar los objetivos y propósitos de la contrataciones en la que nos referimos en la presente publicación.

Todo contrato de trabajo suscrito y celebrado de acuerdo a las normas del Código de Trabajo deberá cumplir con los requisitos mínimos del artículo 68 del Código de Trabajo. Por ello es muy importante que apalancándose con lo estipulado en el artículo 84 del Código de Trabajo relativo a la condición de trabajador de confianza, se tenga en cuenta que dicha calidad se encuentra ligada o relacionada a la capacidades del alto directivo y por supuesto a la naturaleza de la prestación del servicio que ejecuta. Así, en todo contrato de trabajo de alto directivo se hará imprescindible incluir los aspectos quizás más relevantes, que desarrollen las actividades y su naturaleza en su calidad de trabajador de confianza.

Características de un trabajador de confianza

Según el artículo 84 del Código de Trabajo panameño un trabajador de confianza tiene las siguientes características según la posición de mando que organizacionalmente tenga:

- Ejecuta servicios de dirección;
- Ejecuta servicios de fiscalización;
- Ejecuta servicios de representación;
- Le aplica el Código de Trabajo.

Basado entonces en dichas características, se podrá plantear una contratación (en etapa precontractual) que sea de mutuo acuerdo entre las partes y que a partir de dichas estipulaciones, sea posible el fortalecimiento de toda la relación de trabajo, procurando siempre que lo acordado dentro del contrato de trabajo escrito, no vaya en contra o en detrimento de las disposiciones legales vigentes que amparan a todos los trabajadores.

Es menester mencionar que existen otros mecanismos para lograr en la mayoría de los casos, las expectativas de los altos directivos puedan ajustarse a las realidades globales, utilizando la plataforma de servicios legales que se mantiene vigente Ciudad de Panamá.

Cargas laborales que aplican a un alto directivo

En este sentido las cargas o pasivos laborales que le son aplicables a directivos de acuerdo al Código de Trabajo son las siguientes:

- Treinta (30) días de vacaciones por cada once (11) meses continuos en la prestación del servicio a favor del empleador , equivalentes a un mes de salario;
- Décimo Tercer mes salarial que es una partida especial creada por Decreto de Gabinete No. 221 de 18 de noviembre de 1971 equivalente a un tercio del salario recibido, el cual será pagadero al 15 de abril;



- Prima de antigüedad, que es equivalente a una semana de salario por cada año trabajado, lo cual dependerá del tipo de contrato de trabajo que mantenga o sostenga el directivo; es de comprender que los contratos de trabajo con este tipo de directivos no serán por poco término.
- Pago de cuota obrero patronal a la seguridad social como aporte del directivo por un monto mensual de 9.75%
- En tanto, en el caso del empleador hubo un reciente aumento del 13.5% hasta febrero de 2027; a partir de dicha fecha se incrementará hasta febrero 2029 por un porcentaje del 14.25% y de febrero 2029 en adelante quedará en 15.25%.
- Seguro Educativo 1.5% de monto reportado como salario.
- Impuesto sobre la renta anual por un monto mayor a US\$ 50,000.00 el 25%, monto que se pagará a la entidad fiscal o recaudadora en Panamá.

3. REGÍMENES LABORALES ESPECIALES

Panamá cuenta con un cuerpo normativo muy avanzado que procura la optimización de la movilidad de altos ejecutivos de grandes grupos empresariales o multinacionales; dicha normativa incluye desde la creación de zonas económicamente especiales, hasta un importante abanico de opciones en materia migratoria que permite la flexibilidad de legalización para los altos directivos que vayan a desempeñar funciones en Panamá. Las zonas económicas especiales que podemos destacar son las siguientes:

- Zona Libre de Colón;
- Área especial Panamá Pacífico;
- Zona procesadoras para la exportación;
- Ciudad del Saber;
- Sede de Empresas Multinacionales (SEM);
- Sede de Empresas Multinacionales para la prestación de servicios relacionados a la manufactura (EMMA).

Un aspecto que es destacable por las ventajas y facilidades que brinda para la movilidad de directivos, es que la regulación de SEM y EMMA, para quienes sean ejecutivos con permiso temporales en cualquier de estas dos categorías, no tienen la obligación de registrarse y cotizar para la seguridad social entre otros beneficios. Todo lo anterior es entendiendo la necesidad pero más allá, aun la facilidad que requiere un alto ejecutivo para poder ejecutar su servicios, sin tener la necesidad de procesar trámites engorrosos en un territorio que probablemente no sea su destino de retiro.

Lo anterior permite que le directivo puedan mantener su seguridad social en su país de origen, sin embargo como mencionamos los regímenes especiales que permiten estas opciones son los de EMMA y SEM.

4. NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

Recientemente fue modificada la ley de la seguridad social a través de Ley No. 462 del 18 de marzo de 2025. Como mencionamos anteriormente, en Panamá los altos directivos deben



cotizar ante la Caja de Seguro Social y cotizarán de sus salarios incluyendo los puntos que considera la propia ley que describimos a continuación:

1. Comisiones;
2. Vacaciones, incluyendo las vencidas y adeudadas;
3. Bonificaciones;
4. Dietas siempre que seas recurrente y pagadas por un mismo empleador y que excedan un 25% del salario mensual;
5. Primas de producción, siempre y cuando exceda el 50% de un mes de salario;
6. Gastos de representación.

Debe considerarse para los efectos anteriores, todos los puntos citados en el Decreto Ejecutivo No. 9 de 23 de febrero de 2006 con excepción a un listado de puntos que no son considerados salario en especie;

1. Los beneficios otorgados a trabajadores por medio de convenciones colectivas
2. Teléfono para uso del directivo;
3. Uniforme de trabajo;
4. Alimento (vale de comida, gastos de alimentación en viaje y situaciones especiales);
5. Cuota de membresía de miembros relacionados con actividades que realiza el trabajador;
6. Entrega de acciones (stock option plan);
7. Becas;
8. Viático;
9. Entre muchos otros.

Todo lo anterior refleja un balance muy importante al momento o la hora de presentar una oferta de trabajo a un alto directivo en nuestra jurisdicción, puesto que podrá establecerse buenos rangos de negociación y fijación de los rubros salariales y de remuneración propios del mercado global, de acuerdo a las exclusiones precisas anteriormente.

Vale recordar que en los casos de EMMA y SEM, los directivos al no aceptar la residencia permanente producto de dicha licencia o permiso migratorio, no se les exigirá se registren en la seguridad social de nuestro país.

5. NORMATIVA EN MATERIA MIGRATORIA

En el año 2023 el Ministerio de Trabajo emitió el Decreto Ejecutivo No.6 de 13 de abril de 2023, mediante el cual se regularon las diferentes categorías migratorias por las cuales se podía aplicar para un permiso de trabajo. En este caso muy particular, el sistema de licencias SEM, no requiere o demanda que el ejecutivo solicite otro permiso o autorización para trabajar; lo único que tendría que hacer dicho ejecutivo es petitionar su registro ante la ventanilla única de la secretaría técnicas de Sede de Empresas Multinacionales.

De allí se cuentan con suficiente categorías migratoria para que el directivo pueda aplicar a cualquiera de las necesidades preexistente dentro del mercado donde se desempeña. Podemos destacar las siguientes:



- Visa de personal de confianza de un empleador cuyas operaciones surten efectos en el exterior;
- Visa de tratado de amistad comercio y navegación entre Italia y Panamá;
- Visa de Ejecutivo por empresa de Zona Libre de Colón;
- Visa de empleador dentro de régimen de zona franca;
- Visa de Países Amigos;
- Visa de trabajador migrante contrato por empresa de Panamá Pacífico;
- Visa EMMA.

El detalle de este tipo de categoría migratoria obliga al ejecutivo a tener que asumir todas y cada una de las obligaciones fiscales y de seguridad social exigida por la normativa panameña, y muy especialmente la del seguro social, puesto que para la renovación de estos visados y sus permisos de trabajo, debió el ejecutivo haber podido garantizar por lo menos 9 cuotas del año siguiente.

De allí que, en materia de contratación de directivo en la República de Panamá privaran las regulaciones que rijan la relación laboral desde Panamá y la ley sustantiva será la panameña a pesar que el ejecutivo provenga o sea repatriado.

Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.