

Es totalmente legal la libre negociación de las condiciones laborales específicas con sus empleados. Sin embargo, existen algunos límites establecidos por la Constitución Panameña, las leyes laborales y de los estatutos en lo que se refiere a convenios colectivos. También, pueden existir estatutos internos de la compañía, los cuales deben ser respetados. Se requerirá el consentimiento de los empleados y de los demás miembros que participaron en las negociaciones del contrato colectivo, para realizar cualquier enmienda a las condiciones negociados previamente en lo referido a las condiciones de trabajo, siempre que no se renuncie a los derechos legales.

Los acuerdos laborales deben siempre hacerse por escrito con 3 copias duplicadas (1 copia para cada una de las partes y 1 copia para el Ministerio del Trabajo). La única excepción para esto, por ley, se encuentra en las siguientes actividades: actividades de agricultura, servicios domésticos (Nana o personal de limpieza para el hogar), servicios ocasionales de mano de obra que no exceda los tres meses, servicios de mano de obra específicos que no excedan un monto de 200 Dólares y los servicios de mano de obra en los distritos con menos de 1500 habitantes (excepto en aquellos casos en que el valor del servicio o trabajo es superior a los 5000 Dólares o en aquellos casos donde el empleador requiere regularmente más de 10 empleados).

Como empleador, es crucial que usted entienda que sin un contrato de trabajo escrito, todos los hechos y circunstancias alegadas por el empleado, (por ejemplo, en relación a cualquier disposición obligatoria que tuvo que ser expresada en el contrato de trabajo) se presumen. Sin embargo, Usted pudiera, ciertamente, tener la posibilidad de presentar alguna prueba donde pueda demostrar que los alegatos del empleado no son ciertos. Sin embargo, no siempre es fácil para el empleador producir algo como prueba y en ese caso, los alegatos presentados por el empleado podrán ser tomados como verdaderos en contra de sus intereses.

Las leyes panameñas establecen que solo el 10% de la fuerza de trabajo de una empresa puede ser extranjero. Por lo tanto, para contratar a un trabajador extranjero, usted requiere de un permiso emitido por el Ministerio del Trabajo. La Ley establece que el 90% de los empleados deben ser ciudadanos panameños o ciudadanos extranjeros casados con un panameño o extranjeros que posean la residencia en el país por 10 años o más. Sin embargo, existen excepciones para la

regla del 10%. Por ejemplo, en la circunstancia en que la empresa requiere de personal especializado que no se encuentre fácilmente disponible en la fuerza de trabajo panameña, se permitirá contratar personal técnico o especializado y que no exceda el 15% de todos los empleados de la compañía. También, bajo ciertas condiciones, el Ministerio del Trabajo podrá considerar un porcentaje mayor de técnicos y personal extranjero especializado. Las compañías panameñas con menos de 10 empleados, se le permitirá tener al menos 1 empleado extranjero. Por favor tome en cuenta que los porcentajes aquí mencionados no incluye a los empleados con funciones y responsabilidades en empresas cuyo objeto sea manejar y administrar desde Panamá transacciones hacia el resto del mundo, con la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

La ley establece que los empleadores no pueden modificar los acuerdos o contratos de trabajo de sus empleados sin el consentimiento de ellos. En casos anteriores, basados en problemas de movilidad funcional, los empleadores modificaron las responsabilidades de algunos de sus empleados. Estos casos se basan principalmente en las necesidades organizacionales, de producción, debido a cambios en el mercado, o debido a innovaciones técnicas. Adicionalmente, esto se ve en los casos previstos en un acuerdo o convenio de contrato colectivo o en situaciones donde así se haya acordado con el sindicato.

Por favor tenga en cuenta que estas modificaciones están sujetas a las siguientes limitaciones:

1. Las modificaciones deben ser en concordancia con la posición, incluyendo la categoría, las habilidades, la capacidad, formación y experiencia del empleado.
2. Las modificaciones no pueden ser una disminución del salario o pago.
3. Las modificaciones no pueden afectar la dignidad ni el respeto propio de los empleados.
4. Las modificaciones no pueden dar lugar a un incremento de los niveles de riesgo en las funciones del empleado.

5. Las modificaciones a las responsabilidades del empleado no pueden dar lugar a una interferencia con el desempeño de alguna otra posición o con el sindicato.
6. Las modificaciones no pueden afectar los privilegios de maternidad o derechos de la mujer trabajadora.

La ley establece que usted no puede extender un contrato de trabajo de una duración determinada aún con el consentimiento de su empleado, porque, de otra manera, se considerará un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Cuando las responsabilidades del empleado requieren un entrenamiento técnico especial y el empleador asume los gastos (totales o parciales) de dicho entrenamiento, entonces, el contrato de trabajo de tiempo definido podrá tener hasta 2 extensiones. Por otro lado, continuar con los contratos de trabajo de duración determinada, en general, no es posible.

Por favor tenga en cuenta que existen algunas otras excepciones para continuar con un contrato de tiempo determinado sin provocar que éstos se conviertan en un contrato de trabajo de tiempo indefinido.

Estas excepciones aplican, por ejemplo, a las zonas de procesamiento para la exportación, durante los primeros tres años de relaciones laborales, así como a la industria de la construcción. Por ejemplo, en el caso de posiciones permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad (la actividad puede ser para un máximo de 2 años)

¿Cómo varían mis derechos como empleador en cada caso? ¿Estoy autorizado a decidir qué tipo de contrato le resulta mejor a mi empresa?

En un contrato de trabajo (empleo), el individuo presta servicios personales bajo la subordinación legal de otro individuo o de una compañía. Los servicios de los empleados son prestados y se convierten en parte de la compañía, de una manera tal que el empleador tiene derecho a ejercer la autoridad y dirigir la compañía de acuerdo a las leyes laborales. El empleado debe cumplir con un horario diario y realizar su trabajo en un lugar determinado. Los empleados pueden ser sujeto de

sanciones por parte del empleador, en el evento de que el empleado no cumpla debidamente con sus deberes asignados.

En los contratos por servicios profesionales, algunos servicios son prestados independientemente sin estar sometidos a la dirección y autoridad de la compañía. El individuo que provee servicios bajo la figura de una relación laboral, está mejor protegido que el individuo que ha sido contratado para la prestación de un servicio profesional independiente, ya que en éste caso, todo depende de lo acordado en el contrato de servicios profesionales y no aplican los beneficios de la ley del trabajo y tampoco disfrutará de los beneficios del Sistema de Seguridad Social.

No se puede elegir libremente cuál de estas opciones se adapta mejor, ya que si desea contratar a un empleado bajo su dirección y autoridad, entonces requerirá la elaboración de un contrato de trabajo de forma obligatoria.

La ley establece que los empleadores no pueden obligar a los empleados a trabajar horas adicionales, excepto en los siguientes casos:

- Compañías que exportan toda su producción.
- Trabajadores de la Agricultura.
- Ayuda doméstica durante días festivos y duelo nacional.
- En el caso de incendio o de riesgo inminente que represente un peligro para la vida de los individuos, la existencia de la compañía, del lugar de trabajo o del trabajo como tal.
- En aquellos casos que involucren un acuerdo de negociación colectiva siempre y cuando el empleado se compromete también a la contratación individual.
- En el trabajo realizado en el Área Económica Especial Panamá – Pacífico, la ley número 41 del año 2004 exige un tiempo extra cuando no se ha realizado la sustitución del empleado.

La ley no permite a los empleadores compensar horas adicionales de trabajo con tiempo libre, excepto en aquellos casos de embarcaciones de pesca y las actividades de navegación costera donde la naturaleza del trabajo lo requiere.

La ley del trabajo permite hasta 03 horas extras por día y hasta un máximo de 09 horas por semana.

La ley establece que el empleador y el empleado pueden definir el día de descanso en la semana, incluso, ya sea fijo o día predeterminado por semana o de manera aleatoria.

Sin embargo, la ley también establece que el día de descanso semanal debe ser el domingo, excepto para las siguientes actividades:

- Centros de Servicio Público.
- Actividades de Agricultura y ganadería.
- Farmacias.
- Hoteles.
- Restaurantes.
- Lugares de expendio de bebidas.
- Empresas de esparcimiento público o de turismo.
- Tiendas de comestibles.
- Instalaciones comerciales en lugares o pequeñas ciudades que dada su ubicación sirven de centros de servicios en las áreas agrícolas, y las que, dada su naturaleza, cualquier interrupción del trabajo durante esos días puede causar un daño grave a los intereses de la salud pública o a la economía nacional, la cual será previamente autorizada por la Dirección Regional o General del Trabajo.
- Zonas de exportación.

Exceptuando las actividades mencionadas anteriormente, el día de descanso semanal debe ser el domingo.

La ley establece que si un día de fiesta o un día de duelo nacional (previamente establecido en la ley) cae un día domingo, entonces el siguiente lunes será considerado de forma obligatoria como un día de descanso semanal y pagado para todos aquellos empleados que programan el día domingo como día de descanso semanal. Si el día de fiesta o de duelo nacional cae sobre cualquier otro día que no sea domingo, y ese día es el día de descanso semanal del empleado, entonces el empleado tiene derecho a otro día de descanso compensatorio adicional durante cualquier otro día de la semana correspondiente.

En un día de fiesta nacional (o de duelo nacional), es obligatorio que todas las empresas públicas y privadas cierren (los empleados no están obligados a trabajar por ley). En una fiesta regular, solo las empresas públicas son obligadas a cerrar. Durante las fiestas nacionales o días de duelo, usted podrá requerirles a sus empleados que trabajen solo en las siguientes circunstancias, las cuales son igualmente aplicables a las horas extras extraordinarias obligatorias:

Asuntos de Pequeñas Empresas:

- Compañías que exportan toda su producción.
- Trabajadores del ramo de la agricultura.
- Ayuda doméstica durante los días de fiesta nacional o de duelo.
- En el caso de incendio o de un riesgo inminente que ponga en peligro la vida de las personas, la existencia de la compañía o del lugar de trabajo, o del trabajo para el cual fueron contratados los empleados.
- En los casos previstos en el acuerdo de negociación colectiva siempre y cuando el empleado se compromete a la contratación individual.
- En el trabajo realizado en el Área Económica Especial de Panamá Pacífico, la ley número 41 del año 2004, la cual establece que puede requerirse un trabajo extraordinario cuando no se haya realizado el reemplazo del trabajador.

Adicional a los casos mencionados anteriormente, Usted podrá requerir que sus empleados trabajen durante los días de fiesta nacional o de luto, y asumiendo que lo empleados han sido particularmente contratados para trabajar esos días bajo condiciones ordinarias o si trabajan en un horario rotativo.

La ley no permite esto, incluso si el empleado acepta ésta oferta. La ley establece que el empleador no puede compensar el tiempo de vacaciones de un empleado con dinero en efectivo. La ley establece que el tiempo de vacaciones debe ser tomado en el momento oportuno, ya que la ley lo que busca es garantizar el descanso y la recuperación de la energía mental y física del empleado.

La ley establece que el empleador puede fraccionar el tiempo de vacaciones en dos períodos iguales de tiempo, supeditado a un acuerdo previo con el empleado. En cada caso, siempre y cuando el acuerdo de contrato colectivo lo autorice. En las

zonas francas, la ley permite al empleador de recurrir siempre a la fracción temporal de las vacaciones dividido en dos períodos de tiempo iguales.

La ley establece que un salario en especie se compone exclusivamente de lo que se entrega al trabajador como alojamiento, comida, ropa para su disfrute y uso personal inmediato. Por ésta razón, si los gastos de transporte son considerados como gastos extraordinarios de transporte, (por ejemplo, la gasolina o el alquiler de un vehículo, etc), no se considerarán como salario. Similarmente, los gastos de comunicación (tales como: un teléfono móvil o celular usado para trabajar), no se considera parte del salario.

La ley establece que los empleadores podrán pagar los salarios con dinero en efectivo, o una parte con dinero en efectivo y otra parte con pago en especie. Sin embargo, en el caso de realizar el pago en especie, el salario mínimo debe ser honrado totalmente con dinero en efectivo. La porción del salario debe ser pagado en Dólares Americanos.

En caso de que un empleado se enferme y se terminen las incapacidades pagadas del empleado, la ley establece que el empleador no está obligado a pagar el salario del empleado o pagar cualquier cantidad adicional para el empleado.

La ley establece que el empleador puede terminar la relación de trabajo por tiempo indefinido si:

- El empleado ha servido menos de dos años de labor continua.
- La actividad laboral del empleado consiste en servicios de ayuda doméstica.
- El trabajador es un empleado permanente o un empleado de planta de un pequeño negocio de áreas tales como: agricultura, ganadería, agroindustrial o manufactura. (Agricultura o negocios de ganadería que comprenden de 10 o menos empleados, actividades agroindustriales con menos de 20 empleados y actividades de producción manufacturera con 15 o menos empleados)
- Empleados que trabajen en embarcaciones marítimas que provean servicios internacionales.

- El empleado es un aprendiz.
- El empleado que trabaje para tiendas minoristas y compañías con 5 o menos empleados con la excepción de actividades financieras, de seguros e inmobiliarias.
- En los casos de las actividades económicas mencionadas, además de pagar a los empleados con la indemnización establecida en el artículo 225 (indemnización por despido), el empleador debe notificar al trabajador del despido con un preaviso de 30 días o pagar al empleado el correspondiente importe de dicho periodo de preaviso. El período de preaviso entrará en vigor a partir de la fecha del siguiente período de pago desde la fecha de la notificación. Adicionalmente, el empleador deberá honrar la fracción del pago correspondiente a la porción de vacaciones, aguinaldos y bono por antigüedad.
- En los casos de las otras relaciones laborales por período indefinido, la ley laboral prohíbe los despidos por causas injustificadas y si esto llegase a ocurrir de cualquier manera, el empleado tendrá derecho a la reincorporación o indemnización por despido, tal como lo establece el artículo 225 del Código Laboral. Si el empleador no desea reincorporar al empleado, el empleador estará obligado a pagar al empleado el monto correspondiente a 3 o 5 meses de salario (en el caso de tratarse de un empleado contratado a partir del 14 de Agosto de 2005) y pagarle la indemnización por despido con incremento del 50% si el empleado fue contratado antes del 14 de Agosto de 1995 o después de esa fecha si no está al día con ese fondo de despidos. Además, Usted deberá pagarle al empleado la totalidad o de forma proporcional el monto correspondiente a vacaciones, el bono de fin de año y el bono por antigüedad. En el caso de que las actividades del empleado sean de servicio doméstico, trabajadores marítimos, los trabajadores de rutas navegables o aprendices, existirá una tabla de indemnización especial.

Para los trabajadores por primera vez con menos de tres meses de tiempo de trabajo, no se requiere ningún pago por concepto de indemnización en caso de despido.



Los empleadores deben proveer un seguro de riesgo profesional para todos los empleados, el cual deberá tomar vigencia desde el 1er día de relación laboral.

La ley establece que la cobertura del Seguro de Riesgos Profesionales se encuentra centralizada dentro de la Institución de Seguro Social (llamada Caja del Seguro Social) y los empleadores no pueden sustituirla con una póliza de un seguro privado. Sin embargo, los empleadores pueden comprar por cuenta propia un seguro complementario con una compañía aseguradora privada.

Si un empleado sufre un accidente laboral inmediatamente después de comenzar la relación de trabajo y el empleador no ha registrado al empleado en la Caja del Seguro Social, el sistema de seguridad social obliga al Empleador a hacerse responsable por las consecuencias sobre cualquier riesgo de accidente laboral del empleado, así como de los costos de la atención médica provista al empleado.

La ley establece que los siguientes no son considerados riesgos profesionales:

- Lesiones causadas intencionalmente por el empleado.
- Riesgos inducidos por faltas graves del empleado, las cuales constan de:
  - Desobediencia comprobada de órdenes específicas.
  - Violación evidente o grave del Manual de Riesgos Profesionales de acuerdo a lo establecido por ley.
  - Seguridad e Higiene Industrial o la embriaguez voluntaria (Excepto en el caso de que el empleador o su representante hayan permitido al empleado llevar a cabo sus funciones sabiendo ésta condición o cualquier otra forma de intoxicación).

En los casos mencionados anteriormente, el empleado será responsable de las consecuencias de los riesgos profesionales y el empleador no se hará responsable de asumir los costos derivados de éstos

En caso de que una persona menor de edad (que no cumpla con los requerimientos de contratación) sea contratada por un empleador, la ley establece que el empleador sería sometido a multas que van desde cincuenta (50) dólares hasta

setecientos (700) dólares, impuestas por la autoridad administrativa o jurisdiccional de empleo.

La ley establece que cuando se contrata a una empleada embarazada, el empleador es responsable de otorgarle su permiso de maternidad por catorce (14) semanas. Sin embargo, debe tomar en cuenta que si los pagos al Seguro Social no se encuentran al día, la Caja del Seguro Social no realizará el pago por permiso de maternidad y el empleador deberá asumir todos los costos derivados del mismo.

La ley establece que aunque los empleadores acepten y respeten las actividades de los sindicatos, los empleadores no están legalmente obligados a permitir la interferencia en la ejecución de las tareas y trabajos correspondientes sin afectar las normas legales y/o los acuerdos de los convenios colectivos aplicables en relación con los permisos de los sindicatos.

La ley establece que los empleadores no están obligados a permitir las reuniones de los sindicatos con los empleados dentro del horario de trabajo. Sin embargo, existe una excepción para las reuniones sindicales tal como están establecidas en los acuerdos de contratos colectivos y los permisos autorizados en el parágrafo 26 del artículo 128 de la Ley del Trabajo hacia la celebración de una comisión sindical laboral especial.

El empleador se beneficia de los sindicatos que proveen un representante para un dialogo específico para el manejo de los asuntos laborales y las relaciones de trabajo y adoptar resoluciones que requieran la participación de los sindicatos, por ejemplo: fraccionamiento del período vacacional, movilidad funcional, cumplimiento de horas adicionales de trabajo, pago de cheques bancarios, ampliación del concepto de empleados con altas responsabilidades, adopción, prevención y normas de rehabilitación en casos de alcoholismo y el uso de sustancias prohibidas.

La ley establece que si una compañía adquiere alguna otra empresa que ejecutó acuerdos de un contrato colectivo con sus empleados, entonces, la sociedad adquiriente se convierte en parte de dicho convenio colectivo y por lo tanto asume todas las obligaciones contenidas en el documento.

La ley establece que si los empleados de una compañía se declaran en huelga, la empresa debe cerrar inmediatamente al recibir la noticia de huelga por parte del Ministerio del Trabajo. Si los empleados sumados a huelga no constituyen un grupo mayoritario, entonces el empleador podrá solicitar del Ministerio del Trabajo (con un plazo de 24 horas a partir de la recepción de la notificación), para llevar a cabo un recuento provisional de manera de evitar el cierre de la compañía y dentro del plazo de 3 días a partir del inicio de la huelga, la compañía podrá presentar una petición formal ante el juzgado seccional del trabajo solicitando declarar la huelga como ilegal.

La ley establece que los empleadores no pueden acudir a un procedimiento de arbitraje privado para solventar un conflicto de contratación colectiva. Los empleadores pueden acordar con el sindicato en suscribir un procedimiento de arbitraje a través del procedimiento seguido ante el Ministerio del Trabajo.

Las tasas a pagar por la Seguridad Social en Panamá se encuentran basadas en los salarios que perciben los trabajadores, tal como se muestra a continuación:

- Seguridad Social de los empleados: 7,25%
- Seguridad Social del empleador: 10,75%
- Seguridad Educativa de los empleados: 1,25%
- Seguridad Educativa del empleador: 1,50%
- Seguridad por Riesgos Profesionales del empleado: 2,10%. (Esto varía dependiendo de la actividad del negocio).
- Impuesto sobre la renta de los empleados: Para ser retenido por el empleador y pagado al Gobierno de acuerdo a la tabla de impuesto sobre los salarios.

Es también importante conocer que la ley en Panamá permite a los empleados recibir un bono conocido como “décimo tercer mes”, el cual consiste en la división del salario de un mes en tres fracciones y las cuales deberán ser pagadas en Abril, Agosto y Diciembre. A éste pago solo se le aplicará la retención de la tasa de Seguridad Social del 7,25% de los empleados y de 10,75% para los empleadores en cada uno de los tres pagos.

Esto aplicaba hasta que se declaró la ley 51 del 27 de Diciembre de 2005, la cual modifica la ley orgánica de la Seguridad Social en Panamá. Esto hace que las tasas

progresivas aplicadas por la seguridad social tanto a los empleados como a los empleadores sean como se muestra a continuación:

1. El importe a pagar por los empleados será: A partir del 01 de Enero de 2013, equivalente a 9,75% de su salario.
2. El importe a ser pagado por los empleadores será: A partir del 01 de Enero de 2013, equivalente al 12,25% del Salario de los trabajadores.
3. El importe que deberá ser pagado por los trabajadores independientes será de: A partir del 01 de Enero de 2013, equivalente al 13,50% de los honorarios percibidos como base a considerar para calcular el impuesto de Seguro Social.

Note que el Impuesto a la Seguridad Social no se detiene en ningún rango, tal como se hace en los Estados Unidos. Se aplica al concepto de sueldos por cualquier modalidad, pero existen otras maneras legales de evitar el pago de una cifra mucho mayor por concepto de Impuesto a la Seguridad Social y que se pueden aplicar para mostrar esto al Gobierno y a la Caja del Seguro Social.