

Comprender las leyes laborales en Panamá es crucial en una empresa en expansión que busca contratar personal. Panamá ofrece condiciones competitivas para hacer negocios: tiene el liderazgo en el crecimiento económico en América Central, lo que llama mucho la atención de los inversionistas extranjeros.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) reiteró la perspectiva de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) real de Panamá para el año 2023 en 5.0%, el más alto de Centroamérica y de 4.0% para el ejercicio de 2024, según su reporte de abril.

Perspectivas económicas regionales:

El Canal de Panamá apoya firmemente las actividades de comercio internacional, y el país ha desarrollado un conjunto de incentivos que favorecen la inversión extranjera.

Como empleador que ingresa a este mercado, se debe cumplir con todas las leyes laborales vigentes al contratar personal en Panamá.

### **Salario mínimo según las leyes laborales en Panamá**

Las oportunidades de inversión en Panamá están dispersas en una variedad de industrias, cada una con ciertas necesidades de reclutamiento. Para contratar talento para su negocio, es importante conocer los diferentes salarios mínimos aplicables para cada industria o zona económica.

No existe un salario mínimo igual para todas las actividades económicas en este país centroamericano.

De acuerdo con las leyes laborales en Panamá, el salario mínimo depende del tipo de actividad y el tamaño del negocio. Hay 37 clasificaciones diferentes para salarios mínimos entre regiones.

Las actividades comerciales más comunes y sus respectivos salarios incluyen:

Actividad comercial	Salario mínimo (USD \$ por hora)
Agricultura y ganadería	US\$1.91
Construcción	US\$3.24
Venta al por mayor y detalle para pequeñas y medianas empresas (PYME)	US\$2.27
Venta al mayoreo y detalle para grandes empresas	US\$2.81
Supermercados con 5 o mas sucursales	US\$2.88
Zona Libre de Comercio de Colon	US\$3.20
Hoteles pequeños	US\$2.28
Hoteles grandes	US\$2.75
Resort con franquicias	US\$2.88
Pequeños restaurantes	US\$2.22
Grandes restaurantes	US\$2.88

### Contratación de trabajadores extranjeros

Según la legislación laboral panameña, solo el 10% de la fuerza laboral de su empresa puede ser ocupada por trabajadores extranjeros. Si las personas extranjeras se consideran especialistas, técnicos o personas de confianza, el porcentaje aumenta al 15%.

Los extranjeros casados o dependientes de un ciudadano panameño no están incluidos en el porcentaje de la fuerza laboral extranjera anterior.

### Beneficios para los trabajadores de acuerdo con las leyes laborales en Panamá

Las leyes laborales en Panamá también definen los beneficios de un empleado, que incluyen los siguientes:

- **Vacaciones:** según el artículo 177 del Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones pagadas por año.

- **Salario de bonificación:** los empleados tienen derecho a una bonificación equivalente a un mes de salario cada año. Este bono se divide en 3 partes y se paga el 15 de abril, 15 de agosto y 15 de diciembre.
- **Seguridad social:** las empresas en Panamá deben cumplir con las obligaciones de seguridad social. Deben hacer contribuciones para el seguro de salud de los empleados a la autoridad de la seguridad social, la Caja de Seguro Social (Fondo de Seguridad Social), así como a las pensiones y el subsidio de desempleo aplicables.
- **Licencia de maternidad:** durante el embarazo, las empleadas pueden recibir una licencia de maternidad remunerada de hasta 6 semanas antes del nacimiento y una licencia remunerada de hasta 8 semanas después.

## Contratos

De acuerdo con las leyes laborales en Panamá, los períodos para los contratos de trabajo pueden ser indefinidos, definidos ("plazo fijo") y especificados por el tiempo que el empleado tarda en completar un proyecto determinado.

El contrato definitivo siempre debe ser por escrito. El plazo no puede ser superior a un año, a menos que el proyecto requiera una preparación técnica especializada. En este caso, el contrato puede firmarse por un período de 3 años.

Según las leyes laborales en Panamá, también es posible contratar a un empleado por un período de prueba: este período tiene un límite de tiempo máximo de 3 meses. Si el empleador no está satisfecho con el desempeño o el trabajo del empleado durante este tiempo, no hay obligación de contratarlos. Del mismo modo, los empleados no tienen ninguna obligación con la empresa si eligen no seguir trabajando dentro del período especificado.

## Leyes laborales en Panamá: Horas de trabajo

La jornada laboral se divide en 2 períodos:

- **Diurna**, de 6:00 a 18:00
- **Nocturna**, de 18:00 a 6:00

Si el turno diurno de un empleado incluye más de 3 horas durante el horario nocturno, se considera trabajo nocturno. Además, si las horas de trabajo de la persona incluyen las horas de trabajo diurnas y nocturnas, se considera un horario

mixto (teniendo en cuenta que más de 3 horas de trabajo durante el horario nocturno se clasifica como turno nocturno).

El horario de trabajo máximo durante el día es de 8 horas y la semana laboral no puede exceder las 48 horas. El horario máximo de trabajo nocturno es de 7 horas, que corresponde a 42 horas semanales.

### **Regulación de Panamá sobre sindicatos**

El Código Laboral reconoce que los empleados tienen derecho a organizarse en sindicatos. Los empleados pueden elegir entre cualquier sindicato registrado con el gobierno. El empleador está obligado a negociar con el sindicato que representa a su personal. Además, las leyes laborales en Panamá reconocen el derecho de los trabajadores a la huelga y establecen procedimientos de negociación previa entre el empleador y el sindicato antes de que el empleador suspenda a un empleado. Para proteger su negocio y cumplir con todas las reglamentaciones laborales relevantes, se recomienda encarecidamente que consulte a un experto en derecho laboral en Panamá para obtener asesoramiento y orientación.

## **Preguntas Frecuentes sobre las Leyes Laborales en Panamá**

### **1. Horarios de trabajo en Panamá**

La ley laboral de Panamá establece que hay horarios específicos de trabajo para empleados diurnos y nocturnos. Los trabajadores diurnos son empleados entre las 6 a. m. y las 6 p. m., mientras que los empleados nocturnos trabajan entre las 6 p. m. y las 6 a. m. Si un empleado trabaja durante 3 o más horas durante el turno nocturno, se considera un empleado nocturno y ganará un salario más alto.

### **2. ¿Cuáles son las condiciones laborales en Panamá?**

El máximo de horas para un empleado de turno diurno en Panamá es de 8 horas, mientras que un trabajador nocturno puede trabajar durante 7 horas. La semana laboral máxima para los trabajadores diurnos es de 48 horas, siendo que la mayoría trabaja 44 horas a la semana. Por otro lado, a los trabajadores nocturnos se les permite trabajar un máximo de 42 horas por semana. Se cobra tiempo extra por cualquier hora trabajada más allá de las horas diarias o semanales máximas.

### **3. ¿Cuántas horas tiene un día laboral estándar en Panamá?**

Un día laboral estándar en Panamá generalmente consta de 8 horas, lo que da un total de 40 horas por semana. Sin embargo, es común que los turnos en Panamá se extiendan a un promedio de 12 horas por día o 42 horas por semana. Es importante tener en cuenta que ciertas leyes regionales establecen un máximo de 8 horas por día y 40 horas por semana.

### **4. ¿Cuál es el salario mínimo en Panamá?**

El salario mínimo en Panamá se refiere a la cantidad más baja que un trabajador puede recibir legalmente por su trabajo en Panamá. Varía de 1.22 a 2.36 balboas panameños por hora, según la región y el sector.

### **5. ¿Cómo se paga el tiempo extra en Panamá?**

El tiempo extra en Panamá se calcula para las horas trabajadas más allá del límite diario o semanal máximo. Los trabajadores diurnos reciben un 25% adicional de su salario por hora por tiempo extra, mientras que los trabajadores nocturnos reciben

un 75% más. Es importante tener en cuenta que los salarios en Panamá están sujetos a impuestos sobre la renta, seguridad social y un fondo de educación.

**6. ¿Cuáles son las leyes con respecto a la terminación del empleo en Panamá?**

La terminación del empleo en Panamá no requiere un período de aviso obligatorio si es por causa justa o una terminación negociada. Sin embargo, si el empleado tiene menos de dos años de servicio, se requiere un aviso de 30 días o un pago en lugar del aviso.

**7. ¿Cuáles son los requisitos para despedir a un empleado en Panamá?**

Para despedir a un empleado en Panamá, el empleador debe proporcionar un aviso de despido por escrito al menos 30 días antes de la terminación o pagar al empleado al menos el salario de 30 días más una "indemnización por despido injusto". Esta indemnización equivale a 3.4 semanas de salario por cada año de empleo.

**8. ¿Qué sucede cuando un empleado renuncia en Panamá?**

Cuando un empleado decide renunciar a su trabajo en Panamá, debe proporcionar a su empleador un aviso mínimo de 15 días. La falta de aviso resultará en que el empleado tenga que compensar al empleador con el monto equivalente al salario de una semana, que se puede deducir de su prima de antigüedad. Además, cuando se termina el contrato de un empleado, tiene derecho a recibir una indemnización, que incluye el aguinaldo acumulado y el pago de vacaciones. Además, los empleados que han trabajado menos de dos años también tienen derecho a recibir un pago por aviso equivalente a un mes de salario. Por último, los empleadores están obligados a pagar cualquier salario pendiente y compensación que el empleado haya ganado pero aún no se le haya pagado. Este pago debe realizarse a más tardar en el día de pago regular del empleado o dentro de los 7 días después de su renuncia, lo que ocurra primero.