GUÍA INFORMATIVA ACERCA DE PERSONAS REFUGIADAS Y SOLICITANTES DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO PARA EMPRESAS EN PANAMÁ

Esta guía presenta elementos normativos y herramientas prácticas, para informar y facilitar la contratación de personas refugiadas y solicitantes admitidos a trámite en Panamá. Está dirigida a empresas, gremios, uniones, cámaras y otros actores del sector privado, para su referencia e implementación.

Contratar a una persona refugiada en Panamá **es legal y viable**, y debe entenderse como equivalente a contratar a cualquier trabajador nacional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la legislación laboral vigente.

Según el Código de Trabajo y el Decreto Ejecutivo No. 17 de 1999, las personas reconocidas como refugiadas por la Oficina Nacional para la Atención de Refugiados (ONPAR) pueden obtener un permiso de trabajo que les permite ejercer actividades laborales en igualdad de condiciones que otros trabajadores.

La inclusión socioeconómica de personas desplazadas por la fuerza presenta una oportunidad importante de desarrollo para las comunidades de acogida, para las empresas y para la economía nacional, a través de empleo y emprendimiento sostenible. Esto se traduce en aportes fiscales, incremento en la demanda local e inclusive apertura a nuevos mercados y conceptos.

Buscamos ofrecer a las empresas información clave para facilitar procesos de contratación responsable, cumpliendo con la normativa y promoviendo entornos laborales inclusivos.

¿Quienes son las personas refugiadas?

> *Un refugiado es una persona que ha huido de su país de origen debido a temores fundados de persecución, o graves violaciones a los derechos humanos, y ha solicitado protección internacional en Panamá.*

La República de Panamá, a través de la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos, incluyendo a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, otorga los derechos y deberes consagrados en la Constitución Política de la República a los solicitantes de la condición de refugiado y a las personas refugiadas en su territorio.

¿Quiénes son personas solicitantes admitidos a trámite?	¿Quienes son personas solicitantes de la condición de refugiado?
En el contexto de solicitud de la condición de refugiado, persona cuya solicitud ha sido aceptada por la Oficina Nacional para la Protección de Refugiados (CONARE), la cual otorga el estatus de refugiado en Panamá.	Persona que ha huido de su país de origen debido a temores fundados de persecución, o graves violaciones a los derechos humanos, y ha solicitado protección internacional.

De las 3 categorías descritas anteriormente, solo los solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite y las personas refugiadas reconocidas, tienen derecho a obtener un permiso de trabajo según la legislación panameña.

EL DESPLAZAMIENTO FORZADO NO ES MIGRACIÓN

Las personas desplazadas por la fuerza (refugiados y/o solicitantes) no pueden regresar a sus países de origen de manera voluntaria; mientras que las personas migrantes dejan su país por razones como trabajo, estudios o reunificación familiar, y pueden retornar sin que su vida, seguridad o libertad estén en riesgo.

¿Cómo contratar a personas admitidas a trámite y refugiadas reconocidas?

FASE 1. VERIFICAR REQUISITOS

IDENTIFICACIÓN

Dentro del proceso de contratación, el empleador debe verificar los requisitos administrativos necesarios para formalizar el contrato de trabajo en Panamá. En este sentido, el punto de partida consiste en la verificación de identidad del candidato.

Para personas solicitantes de la condición de refugiado admitidas a trámite, se requiere la presentación del Carné emitido por el Servicio Nacional de Migración (SNM), cuya vigencia puede ser menor a 1 año. En el caso de personas refugiadas, se presenta el Carné emitido por el Servicio Nacional de Migración, con vigencia por 1 año.

En ambos casos, se maneja la siguiente imagen referencial:

Las personas refugiadas que han obtenido la residencia permanente, puede presentar la identificación panameña tipo E, acompañada del documento que certifica su condición de refugiado reconocido.

PORCENTAJES AUTORIZADOS DE CONTRATACIÓN

Según el artículo 37 del Capítulo VI del Decreto Ejecutivo No. 6 del 13 de abril de 2023, los porcentajes autorizados por el Código de Trabajo son:

LOS EMPLEADORES PUEDEN CONTRATAR EL SIGUIENTE PORCENTAJE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS:

10% PERSONAL ORDINARIO

15% ESPECIALISTA O TÉCNICO / PERSONAL DE CONFIANZA

Adicionalmente, en el artículo 38, se determina que "(...) En una misma empresa podrá haber personal ordinario dentro del 10% y personal técnico o de confianza dentro del 15% del total de trabajadores, excluyéndose ambos porcentajes entre sí".

Muestra de la Identificación Oficial Emitida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

PERMISOS LABORALES

Los solicitantes de la condición de refugiado **admitidos a trámite** y las personas refugiadas **reconocidas** en Panamá tienen derecho a solicitar un permiso de trabajo ante MITRADEL, según el Decreto Ejecutivo No. 6 de 2023. Dicho permiso se otorga por un año y puede renovarse.

¿El límite de contratación del 10% o 15% del total de trabajadores de mi organización aplica para personas refugiadas y solicitantes admitidos a trámite?

NO APLICA

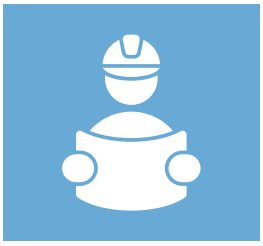
Según la Nota No. 539-DE-2024 (27 de mayo de 2024), MITRADEL confirma que refugiados, asilados, apátridas, víctimas de trata y personas bajo protección o categoría migratoria humanitaria se consideran mano de obra local según el **Art. 17 del Código de Trabajo, con los mismos derechos y obligaciones establecidos en el Título II – Capítulo V** ***"Permisos de trabajo considerados mano de obra local".***

CONSIDERACIÓN SOBRE TÍTULOS Y PROFESIONES

En Panamá, el MITRADEL ha determinado un listado de profesiones y oficios restringidos que deberán ser ocupados prioritariamente por ciudadanos panameños o extranjeros naturalizados, con el objetivo de fomentar el desarrollo de talento nacional en áreas estratégicas.

PROFESIONAL DE LA SALUD

Medicina, Enfermería, Farmacia, Odontología, Medicina Veterinaria, Psicología, entre otras.



INGENIERÍAS

Civil, Arquitectónica, Eléctrica, Industrial, Agronomía y demás especialidades.

PROFESIONALES LEGALES

Derecho y Ciencias Políticas.

OTRAS PROFESIONES DE INTERÉS

Contabilidad, Economía, Periodismo.

Para una verificación precisa, puede escanear el QR donde se detalla la lista de profesiones y oficios restringidos por el Gobierno de Panamá con la ley que así lo regula.

RÉCORD POLICIVO, CARNÉ DE SALUD (BLANCO Y VERDE)

Dependiendo de la naturaleza y tipo de trabajo, el empleador puede solicitar el récord policivo, también conocido como historial judicial o certificado de antecedentes penales, al momento de la contratación. Las personas extranjeras pueden solicitar este documento en línea mediante presentación de los siguientes documentos para el trámite pertinente con la Dirección de Investigación Judicial de Panamá.

No obstante, este requisito no es obligatorio para la mayoría de los trabajos. De igual manera, en caso de requerirse, las personas refugiadas reconocidas y los solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite, pueden presentar el carné blanco o carné de salud, a través de exámenes médicos, y el carné verde o certificado de manipulador de alimentos al completar el curso correspondiente.

SOLICÍTELO EN LÍNEA EN PANAMÁ DIGITAL.

SOLICÍTELO EN LÍNEA EN PANAMÁ CONECTA.

RÉCORD POLICIVO

- Escanee este código para solicitar el Certificado de Antecedentes Penales (récord policivo) en línea.
- Este trámite es necesario para procesos de contratación y verificación de antecedentes.
- Requiere documento de identidad (cédula o pasaporte según el caso).
- La validez del certificado es de 30 días desde su emisión.

CONSULTE REQUISITOS PARA EL CARNET BLANCO Y VERDE.

CARNET DE SALUD (BLANCO Y VERDE)

- Escanee para consultar los requisitos oficiales del carnet blanco (salud) y carnet verde (adiestramiento sanitario).
- El carnet blanco requiere exámenes diversos, foto y documento de identidad.
- El carnet verde requiere tener carnet blanco vigente, fotos tamaño carnet y tarjeta de vacunación según el centro.
- Ambos carnets son obligatorios para quienes manipulan alimentos.

/©ACNUR Augusto Rovello

A continuación, presentamos una síntesis referencial sobre las principales etapas y requisitos para la contratación de personas en movilidad humana en Panamá.

CONSIDERACIONES PARA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN MOVILIDAD HUMANA

ETAPA/REQUISITO	SOLICITANTE ADMITIDO A TRÁMITE	PERSONA REFUGIADA	MIGRANTE O SIN ESTATUS DE REFUGIO
RESTRICCIÓN LEGAL	**Son considerados mano de obra local dentro de las empresas y tendrán los mismos derechos y obligaciones como lo establece el Título II – Capítulo V "Permisos de Trabajo considerados Mano de Obra Local" del Código de Trabajo. No aplica el límite del 10% o 15% de extranjeros en planilla.**		Aplica límite del 10% o 15% según Código de Trabajo.
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	**Carné emitido por el Servicio Nacional de Migración (SNM) por un plazo menor a 1 año.**	• **Carné emitido por el SNM por 1 año.** • **En caso de obtener la residencia permanente, presentar cédula panameña tipo E + acreditación de condición de refugiado.**	Registro Único de Extranjería + Pasaporte
PERMISOS DE TRABAJO	**Permiso de trabajo válido por un año ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), con opción a renovación.**	**Permiso de trabajo como refugiado ante MITRADEL, con opción a renovación.**	Varia según el tipo de Permiso de Trabajo y la situación específica del trabajador.
CONTRATO AFILIACIÓN SEGURO SOCIAL	• **Generalmente contrato definido, condicionado a permiso de trabajo.** • **Empresa realiza el registro del contrato físico con MITRADEL.** • **Afiliación a la Caja del Seguro Social de manera obligatoria al inicio de contrato.**		Contrato definido, condicionado a regularización migratoria, afiliación obligatoria al CSS.

CONSIDERAR LISTADO DE PROFESIONES RESTRINGIDAS **EN ESTE ENLACE** DEL GOBIERNO DE PANAMÁ

FASE 2. FIRMA CONTRATO

ELABORACIÓN DEL CONTRATO

De conformidad a los artículos 67 y 68 del Código de Trabajo, el contrato debe contener:

1. Datos personales de ambas partes: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y cédula.

2. Si el empleador es una persona jurídica, incluir razón social, domicilio, representante legal y datos del registro público.

3. Personas dependientes del trabajador.

4. Descripción del trabajo o servicios a realizar.

5. Lugar(es) donde se prestará el servicio.

6. Duración del contrato: tiempo definido, indefinido o por obra determinada.

7. Jornada laboral: duración y distribución.

8. Salario: monto, forma, día y lugar de pago.

9. Lugar y fecha de firma del contrato.

10. Firmas de ambas partes o huellas digitales con testigos.

¿Existe alguna consideración adicional para un contrato con personas refugiadas o solicitantes admitidos a trámite?

Para personas extranjeras en general, se incluye una cláusula en el contrato sobre duración sujeta a aprobación/renovación del permiso de trabajo.

FASE 3. REGISTRA CON MITRADEL

RESPONSABILIDAD DE REGISTRO

En observancia de lo establecido en el Código de Trabajo, los contratos deben registrarse con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) para su verificación respecto al cumplimiento de requisitos laborales. La empresa realiza este trámite y, después de su verificación, MITRADEL coloca un sello oficial en cada página firmada.

EL TRÁMITE **ES GRATUITO**

El registro del contrato puede realizarse de manera presencial:

- Sede principal: Vía Ricardo J. Alfaro, Plaza Edison, planta baja, sección de contratos.
- Direcciones regionales del MITRADEL a nivel nacional.

LA AFILIACIÓN A LA CAJA DEL SEGURO SOCIAL ES OBLIGATORIA

Una vez que se ha suscrito y registrado el contrato de trabajo, y la persona refugiada reconocida o solicitante de la condición de refugiado admitido a trámite se encuentra en la planilla de la empresa, se procede con la afiliación al régimen de la Caja del Seguro Social.

Conforme se define en la Ley No. 51 del 27 de diciembre de 2005, en su artículo 77, todos los trabajadores nacionales o extranjeros deben ser afiliados por su empleador dentro de los primeros 6 días hábiles, contados a partir de su ingreso.

La única excepción se da cuando el trabajador ya se encuentra afiliado, entonces la empresa deberá declarar los datos generales de éste a través del formulario manual o electrónico para dar aviso de entrada del empleado ante la Caja de Seguro Social dentro del mismo período.

/©ACNUR Melissa Pinel

BENEFICIOS DE CONTRATAR PERSONAS REFUGIADAS

APORTAN CON HABILIDADES, TALENTOS, IDIOMAS

Las personas refugiadas reconocidas y solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite pueden ser de cualquier clase económica y nivel educativo. Existen muchas personas en esta condición que son calificadas y cuentan con experiencia valiosa, pudiendo complementar el mercado laboral local con sus habilidades, talentos e inclusive idiomas.

CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA NACIONAL

Existe un importante potencial de contribución a la economía nacional. Las personas en movilidad humana pueden contribuir directa e indirectamente a la economía de su país de acogida, a través de la integración al mercado laboral formal. Esto se visibiliza mediante el pago de impuestos y el incremento en la demanda de productos y servicios locales → 85% de sus salarios se queda en país de acogida.

MENOS ROTACIÓN LABORAL

La diversidad genera mayor productividad para las empresas. Al contratar personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, se mejora el compromiso y la motivación de todas las personas de la organización, favoreciendo un ambiente laboral cifrado en el respeto e igualdad de trato que en su conjunto mejoran los resultados. Las personas refugiadas aportan una variedad de experiencias y perspectivas que pueden fomentar la innovación y la creatividad dentro de las empresas.

DIVERSIDAD GENERA MAYOR PRODUCTVIDAD

La vinculación laboral de una persona refugiada o solicitante de la condición de refugiado admitido a trámite es exactamente igual al proceso de contratación de una persona panameña. Como se ha indicado en esta guía, no se requieren pasos o trámites adicionales.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL CORPORATIVA

La Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Corporativa Empresarial demuestra el compromiso de una empresa para proceder de forma ética y transparente, considerando el impacto de sus actividades en la sociedad y el medio ambiente.

Dentro de lo cual, se destacan las prácticas corporativas inclusivas que valoran el potencial de contribución de las personas por sus habilidades, preparación y/o conocimientos, indiferentemente de su origen o condición.

Las empresas que practican la Responsabilidad Social Empresarial suelen tener una mayor reputación y confianza de sus clientes y otras partes interesadas.

APORTE DE LAS EMPRESAS

EMPLEABILIDAD

Oportunidades de empleo formal para personas solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite y refugiados reconocidos que cumplen el perfil requerido.

CADENAS DE VALOR

Apoyo a emprendedores solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite y refugiados reconocidos por medio de la inclusión de sus productos o servicios en cadenas de valor de empresas.

FORMACIÓN

Fortalecimiento de competencias y habilidades para inserción en mercado laboral de manera estratégica.

SENSIBILIZACIÓN Y REFERENCIA BUENAS PRÁCTICAS

Sensibilización a otras empresas y muestra de buenas prácticas que fomentan la inclusión.

¿Por qué contratar a personas refugiadas y Solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite?

CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA NACIONAL

Mito: Las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado no entienden el trabajo formal y no se adaptan.

Realidad: La transición puede ser compleja, pero con orientación adecuada, las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado admitidos a trámite pueden integrarse plenamente y aportar al desarrollo económico y social.

De acuerdo con simulaciones del Fondo Monetario Internacional, se calcula que la contribución potencial de personas en movilidad humana podría alcanzar el 1.9% del PIB de Panamá (aprox. 1,639 millones), si fuesen incorporados al mercado laboral formal, debido al incremento de demanda y recaudación de impuestos– FMI (2022)

APORTES CON HABILIDADES, TALENTOS E IDIOMAS

Mito: Las personas refugiadas y solicitantes no pueden trabajar porque no tienen sus títulos homologados.

Realidad: Aunque la homologación puede ser lenta, existen perfiles que no requieren títulos específicos. Las empresas pueden apoyar el proceso y beneficiarse del talento disponible.

Un estudio de la Universidad de Sídney (2019) concluyó que contratar refugiados ofrece a los empleadores la ventaja de atender a sus clientes con sensibilidad cultural y en sus propios idiomas → potencial de exposición a nuevas audiencias.

MENOS ROTACIÓN LABORAL

Mito: Las personas refugiadas y solicitantes son poco confiables porque tienen muchas cargas económicas.

Realidad: Aunque enfrentan responsabilidades familiares, con estabilidad laboral y apoyo, pueden ser colaboradores comprometidos y resilientes.

"Los refugiados tienden a permanecer con el mismo empleador por más tiempo (...) el 73% de empresas encuestadas informó una tasa de retención más alta para los refugiados que para otros empleados" – estudio Tent Partnership for Refugees & FPI (2018)

DIVERSIDAD GENERA MAYOR PRODUCTIVIDAD

Mito: Es mejor no contratar personas refugiadas para evitar conflictos con otros empleados.

Realidad: La xenofobia puede combatirse con formación en diversidad e inclusión. Crear espacios laborales respetuosos y diversos mejora el clima organizacional.

En su tercer informe global sobre diversidad en las empresas "Diversity Wins" (2020), McKinsey & Company constata que la variable étnica y cultural es el factor más influyente en la rentabilidad de las empresas y en la optimización del clima laboral.

/©ACNUR Augusto Revello

UNHCR
ACNUR
La Agencia de la ONU
para los Refugiados