

Panamá*

* Información actualizada con fecha septiembre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila la principal legislación nacional vinculante en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada por el estudio.

Constitución Política de la República de Panamá, de 1972	
1 Igualdad y no discriminación 	Artículo 19. No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.
3 Igualdad salarial 	Artículo 67. A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.
4 Protección de la maternidad 	Artículo 56. El Estado protege el matrimonio, la maternidad y la familia. La Ley determinará lo relativo al estado civil. (...) Artículo 72. Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará, además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.
6 Seguridad social 	Artículo 113. Todo individuo tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingencias que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales. La Ley proveerá la implantación de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan. El Estado creará establecimientos de asistencia y previsión sociales. Son tareas fundamentales de éstos la rehabilitación económica y social de los sectores dependientes o carentes de recursos y la atención de los mentalmente incapaces, los enfermos crónicos, los inválidos indigentes y de los grupos que no hayan sido incorporados al sistema de seguridad social.
Código de Trabajo Decreto de Gabinete N.º252 de 30 de diciembre de 1971 (Contiene las modificaciones de la Ley N.º44 de 12 de agosto de 1995)	
2 Libertad de elección de empleo 	Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en: 2. Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.



Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo.



Artículo 105. La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber del Estado.

Artículo 106. La mujer que se encuentre en estado de gravidez sólo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada, y previa autorización judicial. Cuando el empleador quiera despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, por haber incurrido en causa justificada de despido, solicitará previamente autorización a la autoridad jurisdiccional de trabajo correspondiente, ante la cual deberá comprobarse fehacientemente que existe causa justificada de despido. La autorización se tramitará como proceso abreviado de trabajo. En cualquier caso, en que una trabajadora en estado de gravidez reciba notificación de despido o de terminación de su relación de trabajo, sin que medie la autorización previa de la autoridad judicial competente, la trabajadora deberá presentar al empleador o a cualquier autoridad de trabajo un certificado médico sobre su gravidez, dentro de los veinte días siguientes al de la notificación mencionada. Si así lo hiciere, la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada inmediatamente a su empleo y al pago de sus remuneraciones a partir de la fecha del despido. Vencido el plazo de veinte días de que trata esta norma, y hasta por el término de los tres meses siguientes, la trabajadora podrá exigir el reintegro, pero con derecho a percibir salarios caídos solamente desde la presentación del certificado médico correspondiente. En caso de renuencia del empleador, la trabajadora podrá solicitar el reintegro, mediante los trámites del proceso correspondiente.

Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este Artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este Artículo correrá íntegramente a cargo del empleador.

El órgano ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este Artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este Artículo, bajo pena de nulidad, el empleador no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en este Código. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del empleador.

Artículo 108. Para determinar la fecha de iniciación del descanso forzoso retribuido, la trabajadora presentará al empleador un certificado médico en el cual conste la fecha probable del parto. Cualquier médico que esté al servicio remunerado del Estado, o de alguna de sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado. Si por alguna circunstancia la trabajadora en estado de gravidez presta servicio dentro del período de descanso anterior al parto, el empleador queda obligado a pagarle la remuneración correspondiente, más una suma igual en concepto de indemnización, sin perjuicio de las sanciones legales que corresponda imponerle.

Artículo 109. La trabajadora en uso de licencia por gravidez no podrá prestar servicios por cuenta ajena.

Artículo 110. Si durante los períodos de descanso a que se refiere la norma anterior, se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico. El período que resulte de la prórroga de los descansos, será satisfecho íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, siempre que estuviere afiliada a ésta. Si la Caja de Seguro Social no tuviere obligación se aplicará la regla dispuesta en el Artículo 107.

Artículo 111. La retribución del descanso forzoso se fijará de acuerdo con el último salario, o el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días, si éste es mayor que aquél.

Artículo 112. Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atienda.

Artículo 113. (Declarado inconstitucional por sentencia de 16 de noviembre de 1973).

Artículo 114. Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El empleador le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo empleador que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 115. El órgano ejecutivo y la Caja de Seguro Social, dentro del plazo de un año a partir de la vigencia de este Código, establecerá guarderías y centros infantiles ubicados en sectores industriales o comerciales, donde existe concentración de trabajadoras. En tales centros, la madre trabajadora podrá dejar a sus hijos hasta la edad escolar y allí recibirán atención médica, dietética, y de recreación necesarias.

Artículo 116. La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.

El empleador hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado.

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 67. El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a:

2. Servicio doméstico.

Artículo 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.

Artículo 212. Se exceptúan de lo dispuesto en lo Artículo anterior, los siguientes casos:

2. Trabajadores domésticos.

CAPÍTULO I Trabajadores domésticos

Artículo 230. Trabajadores domésticos son los que prestan, en forma habitual y continua, servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia.

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el Artículo 69.

2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

3. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal o veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Vencido el período probatorio, la parte que desee ponerle término al contrato deberá notificar a la otra con un

aviso previo de treinta días, que podrá hacerse verbalmente.

4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:

- a) de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;
- b) de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;
- c) de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;
- d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;
- e) de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;
- f) de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;
- g) de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;
- h) de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y
- i) de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

5. El empleador podrá exigir, a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.

6. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad. Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del empleador o de las personas que habiten la casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.

7. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.

8. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.

9. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.

10. El empleador sufragará los gastos de sepelio del empleado doméstico.

11. El incumplimiento a las disposiciones de este capítulo, se sancionará con multa de 25 o 100 balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por los tribunales de trabajo.

Ley N.º4, de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 1. Esta Ley se fundamenta en los siguientes principios: 1. Prohibición de toda discriminación basada en el sexo; igualdad ante la ley y demás derechos individuales y sociales, y garantías fundamentales que consagra la Constitución Política que obliga al Estado a legislar sin discriminación y a aplicar igualitariamente las leyes a las personas individuales y a los colectivos.

(...)

Artículo 8. El Estado garantizará el cumplimiento y ejercicio de los derechos de ciudadanía de la mujer, a través de las siguientes acciones de política pública:

5. Incorporar las recomendaciones de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo **sobre igualdad de remuneración por igual trabajo del hombre y la mujer** y sobre la discriminación por razones de sexo en el empleo y ocupación.

3 Igualdad salarial



Artículo 1. Esta Ley se fundamenta en los siguientes principios: 1. Prohibición de toda discriminación basada en el sexo; igualdad ante la ley y demás derechos individuales y sociales, y garantías fundamentales que consagra la Constitución Política que obliga al Estado a legislar sin discriminación y a aplicar igualitariamente las leyes a las personas individuales y a los colectivos.

(...)

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

7 Cuidados 	Artículo 8. El Estado garantizará el cumplimiento y ejercicio de los derechos de ciudadanía de la mujer, a través de las siguientes acciones de política pública: 5. Incorporar las recomendaciones de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración por igual trabajo del hombre y la mujer y sobre la discriminación por razones de sexo en el empleo y ocupación. Artículo 9. La política pública que el Estado implementará para desarrollar los servicios sociales que favorezcan la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre la pareja, conlleva: 1. Estudiar la repercusión que para la población femenina, tiene el cuidado de la familia y el desempeño de las labores domésticas, así como estimular al análisis de las diversas maneras de cambiar las normas socioculturales de conducta que promueven que la sociedad sobrecargue a las mujeres con una parte importante y desproporcionada del trabajo doméstico, y establecer programas de acción tendientes a que la guarda y crianza de las niñas y niños sean asumidas conjunta y solidariamente por ambos progenitores. 2. Fomentar la creación de centros de cuidado y escuelas infantiles para incrementar las ofertas de estos servicios en horarios que se adecuen a las jornadas laborales de la pareja, los cuales deberán cumplir los requisitos mínimos que garanticen la calidad de sus servicios y la adecuada formación de sus profesionales. 3. Promover alternativas para la atención de los familiares que precisen los servicios de cuidados y asistencia cuando ambos integrantes de la pareja trabajen. 4. Realizar campañas, a través de publicidad y material divulgativo, sobre la práctica cotidiana de la distribución igualitaria de los papeles y responsabilidades entre varones y mujeres integrantes de la familia. Dichas campañas destacarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, que permite a las mujeres conciliar adecuadamente su vida familiar y profesional y las actividades de ocio, y promoverán los efectos positivos que, para los infantes, supone el ser atendidos por su padre y su madre. 5. Diseñar instrumentos estadísticos adecuados que permitan hacer visible el trabajo que realizan las mujeres en el hogar. (...)
Ley N.º 27, de martes 23 de mayo de 2017, que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos	
5 Licencia paternidad 	Artículo 1. El trabajador de empresa privada y el servidor público cuya esposa o conviviente en condiciones de singularidad y estabilidad se encuentre en estado de gestación gozará de una licencia remunerada por paternidad que será concedida al momento del nacimiento del hijo o hija. Artículo 2. Para acogerse a la licencia de paternidad, el trabajador queda obligado comunicar a su empleador o a la institución donde labora, con una semana de anticipación, la fecha probable de parto de su esposa o conviviente en unión libre, de conformidad con el Artículo anterior. Artículo 3. La licencia de paternidad que establece esta Ley será por el término de tres días hábiles, que serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en el cual el beneficiario no podrá laborar para otro empleador o por cuenta propia. Artículo 4. Para los efectos de esta Ley, el inicio de la licencia se computará desde la fecha de nacimiento del hijo o hija. Artículo 5. El trabajador que se acoja a este derecho queda obligado a presentar a su empleador el certificado de nacimiento emitido por la Dirección Nacional del Registro Civil del Tribunal Electoral, que lo acredita como padre del menor. Artículo 6. El Órgano Ejecutivo reglamentará esta Ley. Artículo 7. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.
Ley N.º 51, de 27 de diciembre de 2005, que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones	
4 Protección de la maternidad 	Artículo 139. Prestaciones en salud por maternidad. Las aseguradas cubiertas por este riesgo, trabajadoras o dependientes, tendrán derecho en el curso del embarazo, en el parto y en el puerperio, a la asistencia prenatal y obstétrica, según el nivel de atención y complejidad que requiera su estado. Tratándose de la menor embarazada cuyo padre o madre la haya registrado como dependiente en la Caja de Seguro Social y dependa de él o ella exclusivamente, la Institución le brindará, además de lo



señalado en el párrafo anterior, los servicios de atención psicológica y social necesarios.

Artículo 146. Subsidio por maternidad. Las aseguradas cubiertas por este riesgo, que tengan acreditadas en su cuenta individual un mínimo de nueve cuotas mensuales en los doce meses anteriores al séptimo mes de gravidez, percibirán un subsidio por maternidad que corresponderá a las seis semanas anteriores y las ocho siguientes al parto, con independencia de que haya cesado en sus labores. El monto del subsidio semanal ascenderá al sueldo medio semanal sobre el cual hubiera cotizado en los últimos nueve meses de cotizaciones. Se suspenderá el subsidio por maternidad cuando la beneficiaria efectúe trabajo alguno remunerado durante el periodo de descanso obligatorio.

Artículo 77. Afiliación obligatoria. Están obligados a participar en el régimen de la Caja de Seguro Social todos los trabajadores nacionales o extranjeros que brinden servicios dentro de la República de Panamá, incluyendo los trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. La Caja de Seguro Social está obligada a promover y facilitar la afiliación de todos los trabajadores.

Parágrafo 1. La obligatoriedad de los trabajadores independientes contribuyentes, entrará a regir a partir del 1 de enero de 2007, referida solamente al componente de Ahorro Personal del Subsistema Mixto del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte, siempre que a esa fecha el trabajador no haya superado la edad de treinta y cinco años.

Parágrafo 2. No obstante lo dispuesto en el presente Artículo, la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes no contribuyentes, trabajadores ocasionales, estacionales y trabajadores domésticos, se regirá por los reglamentos que para estos fines dicte la Junta Directiva, los cuales señalarán los aportes, las prestaciones a las que tendrán derecho dentro de los distintos riesgos y demás modalidades de aseguramiento según sus características particulares.

Artículo 79. Afiliación voluntaria. Pueden ingresar voluntariamente al régimen de la Caja de Seguro Social:

1. Las personas naturales que no estén sujetas al régimen obligatorio.
2. Las personas naturales domiciliadas en el territorio nacional al servicio de organismos internacionales.
3. Las personas naturales al servicio de misiones diplomáticas y consulares acreditadas en Panamá.
4. Los hombres y mujeres mayores de edad, así como los emancipados, que se dedican de manera exclusiva a la atención y cuidado de su familia.
5. Los trabajadores señalados en el parágrafo 2 del Artículo 77, hasta tanto se reglamente su incorporación al régimen obligatorio.
6. Los independientes contribuyentes que no estén sujetos a la afiliación obligatoria.

La Caja de Seguro Social reglamentará las condiciones de admisión de los asegurados voluntarios, el monto de los aportes de cada categoría de los asegurados incorporados al régimen voluntario, las prestaciones a las que tendrán derecho dentro de los distintos riesgos y demás modalidades de aseguramiento, las reglas para fijar el sueldo o salario base mensual para los efectos de las cotizaciones y las demás normas especiales del régimen voluntario.

Artículo 168. Condiciones de acceso a la Pensión de Retiro por Vejez. A partir de la solicitud respectiva, un asegurado, que por razón de su edad y con la finalidad de reemplazar dentro de ciertos límites los ingresos que deje de percibir de su ocupación, podrá optar por retirarse dentro de una banda de edades y cuotas que comienza desde los cincuenta y cinco años de edad para las mujeres y de sesenta años de edad para los hombres, con una cotización mínima de ciento ochenta cuotas y que se extiende hasta la edad de setenta años para ambos géneros, edad hasta la cual se otorgarán los porcentajes adicionales a la tasa de reemplazo básica.

La opción de retirarse a la edad de cincuenta y cinco y cincuenta y seis años para las mujeres y de sesenta y sesenta y un años para los hombres, regirá a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 170. Cálculo de la Pensión de Retiro por Vejez. Dentro de la banda indicada en el Artículo 168, el monto mensual de la Pensión de Retiro por Vejez se calculará sobre el salario base de que trata el Artículo anterior, aplicando los incrementos o deducciones de que trata este Artículo, según la tasa de reemplazo que corresponda a las condiciones de cuotas y edad al momento del retiro, de la siguiente manera: La tasa básica de reemplazo será del sesenta por ciento (60%) para las edades y cuotas de referencia. **La edad de referencia será de cincuenta y siete años para las mujeres y sesenta y dos años para los hombres. El número de cuotas de referencia que será de ciento ochenta hasta el 31 de diciembre de 2007; de doscientas dieciséis a partir del 1 de enero de 2008**

hasta el 31 de diciembre de 2012, y de doscientas cuarenta cuotas a partir del 1 de enero de 2013.

(...)

Artículo 176. Derecho a recibir la asignación familiar. Los asegurados que se pensionen por invalidez y los pensionados por vejez, una vez hayan alcanzado o superado la edad de referencia para la Pensión de Retiro por Vejez, tendrán derecho a recibir mensualmente y en adición a su pensión:

1. Veinte balboas (B/.20.00) si el pensionado tiene cónyuge o si el cónyuge de la beneficiaria de la pensión es inválido. También tendrá derecho a esta prestación, el pensionado cuya compañera conviva con él en unión libre, a condición de que no haya existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común se haya iniciado por lo menos cinco años antes del otorgamiento de la pensión. La vida en común será probada, de acuerdo con las normas reglamentarias que dicte al efecto la Caja de Seguro Social. Si la compañera se encuentra en estado de gravidez del pensionado o si tienen hijos en común, se prescindirá del requisito de declaración previa.

2. Diez balboas (B/.10.00) por cada hijo menor de catorce años o menor de dieciocho si es estudiante, o de cualquier edad si es inválido que depende económicamente del beneficiario.

En ningún caso, el total pagado en concepto de asignación familiar podrá exceder la suma de cien balboas (B/.100.00).

Tampoco la suma del monto de las asignaciones familiares más la pensión mensual de invalidez o de retiro por vejez podrán exceder el ciento por ciento (100%) del salario base de la pensión, excepto cuando se trate de aumento de las pensiones vigentes.

Artículo 180. Pensión de Viudez. Tendrá derecho a Pensión de Viudez, la viuda o el viudo del asegurado o asegurada y la viuda o el viudo de la pensionada o pensionado fallecido.

A falta de viuda o viudo corresponderá el derecho al cónyuge o la cónyuge con la que convivía el causante en unión libre, a condición de que no hubiera existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común se hubiera iniciado por lo menos cinco años antes del fallecimiento del asegurado o asegurada y del pensionado o pensionada.

Se aceptará como prueba de la vida en común, únicamente la declaración que hubiera hecho el asegurado o asegurada y el pensionado o pensionada, de acuerdo con las normas que determine el reglamento que al efecto dicte la Junta Directiva.

Si la concubina quedara en estado de gravidez al fallecimiento del asegurado o pensionado o si los convivientes tuvieran hijos en común, se prescindirá del requisito de declaración previa del asegurado.

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 77. Afiliación obligatoria. Están obligados a participar en el régimen de la Caja de Seguro Social todos los trabajadores nacionales o extranjeros que brinden servicios dentro de la República de Panamá, incluyendo los trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. La Caja de Seguro Social está obligada a promover y facilitar la afiliación de todos los trabajadores.

Parágrafo 1. La obligatoriedad de los trabajadores independientes contribuyentes, entrará a regir a partir del 1 de enero de 2007, referida solamente al componente de Ahorro Personal del Subsistema Mixto del Riesgo de Invalidez, Vejez y Muerte, siempre que a esa fecha el trabajador no haya superado la edad de treinta y cinco años.

Parágrafo 2. No obstante lo dispuesto en el presente Artículo, la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes no contribuyentes, trabajadores ocasionales, estacionales y trabajadores domésticos, se regirá por los reglamentos que para estos fines dicte la Junta Directiva, los cuales señalarán los aportes, las prestaciones a las que tendrán derecho dentro de los distintos riesgos y demás modalidades de aseguramiento según sus características particulares.

Resolución N.º 52.805-2018-J.D. de la Caja de Seguro Social de 29 de agosto de 2018

8 Trabajo doméstico remunerado



TÍTULO I

AFILIACIÓN OBLIGATORIA DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

CAPÍTULO I

DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Artículo 61. Quedan incluidos en este Reglamento y obligados a afiliarse al Régimen Obligatorio de la

Caja de Seguro Social, a los trabajadores domésticos que preste servicios a un empleador de forma habitual y continua en labores del hogar, como: aseo, asistencia, cocina, lavado, jardinero, y conductor, en residencias particulares; que no generen lucro o negocio para el empleador, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica, por un periodo superior a un (1) mes.

Queda entendido para efectos de la Caja del Seguro Social, que los trabajadores que prestan servicios de naturaleza doméstica por un periodo inferior de tres (3) días a la semana para un solo empleador, con independencia que estos servicios se brinden por un término mayor a un (1) mes, no están sujetos a ser afiliados al régimen obligatorio, sin embargo, estos trabajadores podrán afiliarse al Régimen de Seguro Voluntario.

Para formalizar la afiliación del empleado, el empleador debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Cédula de identidad personal o pasaporte vigente del empleador y empleado.
- b) Declaración jurada del empleador que contrata al trabajador doméstico, en caso de no contar con contrato escrito.
- c) En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, que son contratados en otro país para prestar servicio doméstico en nuestro país, el empleador debe presentar copia del contrato de trabajo sellado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 8 del Convenio OIT 189 de 2011, aprobado mediante Ley 29 de 2015.
- d) Declaración expresa del domicilio de residencia del empleador (anexar croquis).
- e) Recibo de servicios básicos que compruebe la ubicación de la residencia.

Artículo 62. Quedan excluidos de afiliarse como trabajador doméstico, según este Reglamento, las siguientes personas:

- 1. Los parientes dentro del cuarto (4) grado de consanguinidad o segundo (2) de afinidad, además de los hijos adoptivos o de crianza del empleador doméstico y esposo(a) o compañero(a) del empleador.
- 2. Los trabajadores que prestan servicios de esta naturaleza a varios empleadores, en forma simultánea, salvo que cumpla con el artículo 61.
- 3. Los menores de catorce (14) años de edad.
- 4. Los trabajadores que no mantienen una relación de trabajo con el empleador, en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica.

Artículo 63. Para efectos de comprobar la relación de trabajo y aprobación de la afiliación del trabajador doméstico, la Caja de Seguro Social se reserva el derecho a inspeccionar el lugar de trabajo donde prestará los servicios declarados por el empleador, cuando lo estime pertinente.

CAPÍTULO II

DE LA INSCRIPCIÓN, MONTO Y FORMA DE PAGAR LAS CUOTAS

Artículo 64. La persona natural que utilice los servicios de un empleado doméstico, está obligado a inscribirse como empleador, afiliarse y reportar los sueldos o salarios pagados a los empleados, dentro de los seis (6) días hábiles del mes siguiente a los servicios prestados, no obstante, el trámite de la solicitud estará sujeto a la aprobación del Departamento de Inscripción de Empleadores.

En el evento en que se ordene una inspección por cualquier causa, para verificar y comprobar la relación de trabajo, el periodo que surja desde la solicitud hasta la perfección de la inscripción, no causará multa, recargo e intereses legales, siempre y cuando el empleador cancele el monto total de las cuotas correspondientes, en el mes siguiente a la aprobación y vinculación del registro.

Artículo 65. Corresponde a los empleadores domésticos deducir y cancelar mensualmente las cuotas y otros descuentos de la Ley, correspondientes a los salarios devengados por sus empleados, una vez inscrito como empleador.

Artículo 66. La Caja de Seguro Social facilitará a los empleadores domésticos la facturación mensual que represente el pago de la cuota empleado-empalador.

El empleador está obligado a notificar por escrito la terminación de la relación de trabajo y reportar la liquidación de las prestaciones laborales a que tiene derecho, a partir de la fecha en que dejó de laborar.

Artículo 67. Las omisiones o datos falsos consignados en la planilla por el empleador, que se comprueben que han sido utilizados para obtener ventajas indebidas en el otorgamiento de las prestaciones, tanto médicas como económicas, a las cuales no tendría derecho el empleado doméstico, será obligación y responsabilidad de forma individual o solidaria de ambas partes, resarcir a la

Institución el importe total de estas prestaciones y el pago de la multa correspondiente a la gravedad de la falta cometida, conforme lo dispone el artículo 129 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social y el Reglamento General de Ingresos.

Artículo 68. El emperador debe registrar mediante el uso de medios electrónicos que la Caja de Seguro Social establezca, la afiliación del empleado, quien debe concurrir personalmente al Departamento de Afiliación de la Dirección Ejecutiva Nacional de Prestaciones Económicas o a las Agencias Administrativas de la Dirección Nacional de Ingresos, para obtener el carné como asegurado, en caso de ser extranjero.

Artículo 69. El Departamento de Inscripción de Empleadores de la Dirección Nacional de Ingresos, será el responsable del archivo y custodia de la información original y actualizada de todos los empleadores domésticos, debidamente inscritos en la Caja de Seguro Social, a nivel nacional.

Artículo 70. Para los efectos de este Reglamento, las cotizaciones de los empleados domésticos se pagarán sobre una base mínima de cien balboas (B/100.00), aunque su remuneración mensual sea inferior. En los casos en que el salario del empleado sea superior a cien balboas (B/100.00) y menor al monto mínimo de la pensión de retiro por vejes fijada de conformidad con los artículos 80 y 177 de la Ley 51 de 27 de diciembre de 2005, Orgánica de la Caja de Seguro Social, la cotización se pagará con base al monto de la pensión mínima vigente.

CAPÍTULO III

DE LOS BENEFICIOS ASUMIDOS POR LA CAJA DE SEGURO SOCIAL

Artículo 72. Los trabajadores domésticos que ingresen por primera vez al régimen de seguro social, a partir de 1 de enero de 2008, estarán cubiertos por el Subsistema Mixto.

Ley N.º56, de 11 de julio de 2017, que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 1. Esta Ley establece el derecho de las mujeres al acceso y a la participación activa en la toma de decisiones de entes públicos y privados del país.

Artículo 2. En las instituciones del Gobierno Central, descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas reguladas por estos, que tengan en su estructura organizacional una junta directiva, un consejo de administración u organismos similares, se designará, como mínimo, un 30% de mujeres en la totalidad de sus cargos.

En aquellas instituciones donde las designaciones sean periódicas, el Estado procurará que se mantenga una participación mínima de mujeres a través de los distintos periodos, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

Las empresas de capital mixto, en las que el Estado tenga participación, deberán procurar contar con el mínimo establecido en esta Ley y el Estado realizará las designaciones correspondientes para su cumplimiento.

Parágrafo: Aquellas juntas directivas cuyos puestos sean conformados por autoridades del Estado, y donde se restrinja la posibilidad de designar miembros nominales en su totalidad o en una cuota mayor al 61%, por mandato legal, serán exceptuadas de la presente norma.

En los puestos de juntas directivas donde la participación sea nominal y no por autoridad deberán realizarse los nombramientos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 3. Esta Ley se aplicará en diferentes etapas, así:

1. La primera etapa se aplicará al cumplimiento de un año de su sanción, obligará que las juntas directivas del Estado señaladas en el artículo anterior cuenten, al menos, con 10% de participación de mujeres en sus juntas directivas.

2. La segunda etapa se aplicará a los dos años de su vigencia, obligará que las juntas directivas previstas en el artículo anterior cuenten, al menos, con 20% de participación de mujeres en sus juntas directivas.

3. La tercera etapa se aplicará a los dos años de su vigencia, obligará que la totalidad de las juntas directivas previstas en el artículo anterior, cuenten con al menos 30% de participación de mujeres en sus juntas directivas.

Parágrafo: La presente Ley no afectará la composición actual de las juntas directivas señaladas en el artículo anterior que hayan sido previamente designadas, ni los derechos de sus miembros. Su aplicación comenzará a regir en aquellas en las que se realicen nuevos nombramientos a partir de su vigencia, de conformidad con lo previsto en el este artículo.

Artículo 3. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.