



Boletín Informativo

Nueva Ley de Pasantías

Una propuesta sugestiva e innovadora que genera controversia

BDO

Mediante Ley 513, de 20 de marzo de 2026, se reguló finalmente en la República de Panamá el programa de pasantías como una herramienta innovadora para incentivar la creación de oportunidades laborales en el sector privado, permitiendo que jóvenes panameños entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años -o a menores de edad con título de educación media- adquieran experiencia laboral remunerada.

Antecedentes

Antes de la entrada en vigor de la Ley 513, de 20 de marzo de 2026, las pasantías o “*internships*” locales, es decir, aquellas realizadas en la República de Panamá por estudiantes panameños o extranjeros, no estaban reguladas.

No obstante, un número plural de empresas que operan en nuestro país han implementado desde hace varios años, programas de pasantías sin que existiese (hasta ahora) un sustento jurídico que respalde esta práctica y que evite que las empresas se coloquen en posición de riesgo frente a eventuales reclamos laborales por parte de los denominados “pasantes”.

Inclusive, algunas de estas empresas, sobre todo multinacionales, han utilizado las pasantías y la tercerización como una forma de sortear el límite de contratación o *headcount* que les impone su Casa Matriz, lo cual, además de generar evidentes riesgos laborales, desnaturalizaba el concepto mismo de una pasantía.

Lo que sí existía, y aún funciona, es la figura de **Práctica Profesional**, la cual es utilizada como método de graduación para aquellos estudiantes universitarios que, luego de terminar todas sus materias académicas, deben elegir una opción de graduación para culminar sus estudios de licenciatura (es una opción más de graduación junto con la tesis, el examen oral, entre otros).

A falta de una regulación expresa entorno a esta materia, el concepto de práctica profesional ha sido utilizado como sinónimo de pasantías, pero evidentemente no lo es.



Para las prácticas **profesionales locales**, es necesario que las empresas tomen en consideración lo siguiente:

- ▶ La persona que realice la práctica profesional debe estar bajo las condiciones de un estudiante graduando, ya que, si no lo está, la empresa que lo acoja en sus instalaciones se expondría a que las Autoridades Laborales del país consideren que se trata de una relación de trabajo disfrazada bajo la figura de una supuesta práctica profesional.
- Para tales efectos, es importante que la empresa que acoge al estudiante reciba un documento formal de la Universidad de que se trate, que identifique al o a los estudiantes que realizarán su práctica profesional.
- Ese documento, debe indicar además el nombre del Profesor que supervisará la práctica profesional por parte de la Universidad.
- Ese documento, además, debe identificar el proyecto concreto en el que participará el estudiante como parte de su práctica profesional, así como su plazo de duración.
- Es recomendable que la Universidad emita una declaración formal donde manifieste expresamente y por escrito que I) no existirá relación de trabajo entre el estudiante y la empresa que lo acoge y, además, donde se certifique que II) el estudiante cuenta con una póliza de seguro (preferiblemente provista por la Universidad) que lo protege contra cualquier contingencia que le suceda en las instalaciones de la empresa.
- ▶ Si la empresa desea reconocer a estos estudiantes un estipendio o apoyo económico, lo recomendable es que su monto sea razonable, es decir, que se trate de un pago que le permita al estudiante, durante la realización de su práctica profesional, cubrir sus gastos básicos de transporte y alimentación.

Ley de Pasantías

La Ley 513 comenzó a regir a partir del día 20 de marzo de 2026, fecha en la que fue publicada formalmente en la Gaceta Oficial.

Los aspectos más relevantes de la Ley 513 que regula el programa de pasantías, los resumimos así:

- ▶ **Objetivo:** brindar a los jóvenes beneficiarios la oportunidad de participar en empresas del sector privado para que desarrollen capacidades y experiencia en campo.

Esta valiosa experiencia en campo, debería propiciar que los beneficiarios del programa puedan colocarse en una mejor posición para optar, eventualmente, por una plaza de trabajo formal.





▶ **Cantidad de pasantes que pueden ser incorporados:** Las empresas que decidan participar en el programa de pasantías, podrán incorporar la siguiente cantidad de pasantes en función del tamaño de su nómina o planilla **SIPE** de la Caja de Seguro Social:

- Empresas con planillas de hasta cincuenta (50) trabajadores, podrán incorporar hasta dos (2) pasantes.
- Empresas con planillas entre cincuenta y un (51) a cien (100) trabajadores, podrán incorporar hasta cuatro (4) pasantes.
- Empresas con planillas entre ciento uno (101) a doscientos (200) trabajadores, podrán incorporar hasta seis (6) pasantes.
- Empresas con planillas con más de doscientos (200) trabajadores, podrán incorporar un máximo del 3% de su planilla como pasantes.

▶ **Prohibición para las empresas participantes:** Las empresas no podrán sustituir empleos formales a través de la incorporación de pasantes.

Por esta razón, cada empresa que desee participar en el programa de pasantías deberá presentar a **MITRADEL** su última planilla **SIPE** de la Caja de Seguro Social, la cual será considerada como el punto de partida para la determinación de los límites de incorporación de pasantes.

- ▶ **Excepción a los límites de incorporación de pasantes:** La Ley le otorga discrecionalidad a **MITRADEL** para autorizar la incorporación de pasantes en exceso de los límites antes señalados, para lo cual las empresas interesadas deberán sustentar adecuadamente su solicitud.
- ▶ **Duración máxima de la pasantía:** La duración máxima de la pasantía será de un (1) año, y no dará lugar a **I)** una relación de trabajo, ni a **II)** retenciones legales, ni **III)** al pago de una liquidación al finalizar el plazo de la pasantía.

Aclaremos que la *jornada* semanal de los pasantes será de hasta cuarenta (40) horas.

- ▶ **Apoyo económico al pasante:** Durante el plazo de duración de la pasantía, las empresas otorgarán a los pasantes la suma de **B/.450.00** mensuales en concepto de apoyo económico o retribución por la pasantía que están realizando.
- ▶ **Beneficio fiscal para las empresas participantes:** Las empresas participantes en el programa de pasantías podrán deducirse como gasto, para efectos de su impuesto sobre la renta, los montos que paguen a sus pasantes en concepto de retribución o apoyo económico, por supuesto considerando la suma de dinero mencionada en el punto inmediatamente anterior.
- ▶ **Formalización de la participación de las empresas:** Las empresas que deseen participar en el programa de pasantías, deberán registrarse formalmente en **MITRADEL** y, además, deberán suscribir con cada pasante un Acuerdo de Participación cuyo formato será elaborado por esta Institución.
- ▶ **Obligación de certificar la pasantía realizada:** Al concluir cada pasantía, la empresa participante deberá expedir gratuitamente a favor del pasante una certificación en torno a la duración de la pasantía realizada, la cual será reconocida como experiencia adquirida y podrá ser utilizada por los pasantes en futuros procesos de selección.

Demanda de inconstitucionalidad

Varios artículos de la Ley 513, de 20 de marzo de 2026, han sido objeto de una demanda de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia.

En términos concretos, se alega que algunos artículos de la Ley de pasantías vulneran derechos fundamentales en materia laboral, incluyendo el desconocimiento de **I)** la relación de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la subordinación y dependencia de quien se beneficia de dicho servicio; de **II)** la garantía constitucional a un salario mínimo; del **III)** principio constitucional a la igualdad salarial y la irrenunciabilidad de derechos; y del **iv)** derecho a la seguridad social.

Si bien entendemos, como abogados laboristas, el razonamiento jurídico de quien cuestiona la constitucionalidad de varios artículos de la Ley 513, de 20 de marzo de 2026, también comprendemos que las necesidades del mercado han cambiado y que, hoy día, las empresas buscan y requieren experiencia comprobada para casi cualquier posición vacante, incluyendo las más elementales o básicas dentro del organigrama de cada empresa. No basta entonces con demostrar conocimientos universitarios o estudios superiores: en los procesos de selección, el candidato debe demostrar experiencia comprobada para el cargo al que está postulando.

Luego, el espíritu de la Ley de pasantías es similar a iniciativas previas (programas como “aprender haciendo” o la “formación profesional dual”) que otros Gobiernos han implementado con relativo éxito; nos referimos a programas tendientes a propiciar que los jóvenes adquieran experiencia laboral y reciban una remuneración durante este proceso de formación, pero sin sujetar a las empresas que los acogen a la rigidez y a las cargas patronales propias de una relación de trabajo.



¿Es compatible desarrollar un programa de pasantías sin las garantías que el Código de Trabajo ofrece a todo trabajador formal?

A nuestro criterio sí lo es; la República de Panamá atraviesa una fase histórica caracterizada por la incertidumbre y por una economía relativamente frágil e inestable; la sociedad panameña exige y reclama la generación de nuevos y mejores empleos pero, para que ello suceda, es necesario que los jóvenes adquieran experiencia, destrezas y capacidades de las que carecen muchos de ellos; por su parte, las empresas sienten aprensión a contratar trabajadores sin experiencia pero asumiendo todos los costos de nómina y prestaciones laborales.

Frente a esta coyuntura compleja, consideramos que la iniciativa del Gobierno Nacional, dado el carácter temporal del programa de pasantías (3 años de duración) contemplado en la Ley 513, de 20 de marzo de 2026, y la férrea fiscalización que realizará MITRADEL para evitar abusos por parte de las empresas participantes en el programa, puede propiciar un exitoso proceso de formación práctica o en campo de jóvenes panameños quienes, mientras adquieren la experiencia necesaria que les permitirá aspirar en el corto o mediano plazo a un empleo formal, comienzan a disfrutar también de cierta independencia económica.

“La experiencia es el mapa que dibujas con cada paso que das en tu carrera”.

Para más información:

Rafael Rivera

Socio Director | Socio de Impuestos y Servicios Legales

rafael.rivera@bdo.com.pa

Javier Vallarino

Socio de Servicios Legales

javier.vallarino@bdo.com.pa

www.bdo.com.pa

BDO Audit, BDO Tax y BDO Advisory son sociedades anónimas panameñas, y BDO Legal es una sociedad civil panameña, miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de firmas miembros independiente.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

